

**COMPARATIVE LABOR LAW DOSSIER  
WORKING TIME AND FLEXIBILITY**

*Abstract*

The Comparative Labor Law Dossier (CLLD) in this issue 1/2016 of IUSLabor is dedicated to working time and flexibility. Aside from Spain, we have had the collaboration of internationally renowned academics and professionals of the following countries: Belgium, France, Greece, Italy, Luxembourg, the United Kingdom, Argentina, Brazil, Chile, Costa Rica, Dominican Republic, Mexico, Peru, Uruguay, Canada and the United States.

*El Comparative Labor Law Dossier (CLLD) de este número 1/2016 de IUSLabor está dedicado a tiempo de trabajo y flexibilidad. Además de España, hemos obtenido la participación de académicos y profesionales de prestigio de los siguientes países: Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Reino Unido, Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana, Uruguay, Canadá y Estados Unidos.*

*Título: Comparative Labor Law Dossier. Tiempo de trabajo y flexibilidad*

Keywords: working time, flexibility, maximum working hours, rest periods, work-life balance, zero hour contract

*Palabras clave: tiempo de trabajo, flexibilidad, jornada laboral máxima, períodos de descanso, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, contrato de cero horas.*

IUSLabor 2/2015, p. 1-167, ISSN 1699-2938

*Summary*

- 1. Working time and flexibility in Belgium, by Sarah De Groof**
- 2. Working time and flexibility in France, by Maxime Brouard and Francis Kessler**
- 3. Working time and flexibility in Greece, by Evangelos Angelopoulos and Panagiotis Boumpoucheropoulos**
- 4. Working time and flexibility in Italy, by Vincenzo Ferrante**
- 5. Working time and flexibility in Luxembourg, by Christian Déprez**
- 6. Working time and flexibility in Spain, by Anna Ginès i Fabrellas and Manuel Luque Parra**
- 7. Working time and flexibility in the United Kingdom, by Mark Butler**
- 8. Tiempo de trabajo y flexibilidad en Argentina, by Pablo Arnaldo Topet**

9. **Tiempo de trabajo y flexibilidad en Brasil, by Eduardo Pragmácio Filho**
10. **Tiempo de trabajo y flexibilidad en Chile, by Francisco Tapia Guerrero and Carmen Elena Domínguez**
11. **Tiempo de trabajo y flexibilidad en Costa Rica, by Isabel C. Jaramillo Arango and Alexander Godínez Vargas**
12. **Tiempo de trabajo y flexibilidad en México, by Alfredo Sánchez Castañeda**
13. **Tiempo de trabajo y flexibilidad en el Perú, by Carlos Jiménez Silva and Luigino Pilotto Carreño**
14. **Tiempo de trabajo y flexibilidad en República Dominicana, by Javier A. Suárez A.**
15. **Tiempo de trabajo y flexibilidad en Uruguay, by Mario Garmendia Arigón**
16. **Working time and flexibility in Canada, by Eric Tucker and Leah F. Vosko**
17. **Working time and flexibility in the United States of America, by Thomas C. Kohler**

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN BELGIUM

Sarah De Groof

Doctoral researcher at KU Leuven, Institute for Labour Law

### Introduction

Based on figures for 2014, 24,1% of the total employed work force worked part time in Belgium (compared to 20,4% in the EU-28): 41,4% of the female versus 9,1% of the male employed workforce (compared to 32,8% and 9,9% in the EU-28). Full-time employees usually worked 39,2 hours per week in Belgium (compared to 40,4 in the EU-28): men worked 39,8 hours per week and women 38,1 hours (compared to 41,1 and 39,4 in the EU-28). The usual weekly hours worked by part-time employees amounted to 24,2 hours per week (compared to 20,4 hours in the EU-28).<sup>1</sup>

### **1. Does the regulation on working time in your country establishes a daily, weekly and/or annual limit of working hours? In the answer is yes, what is the maximum working hours?**

The regulation on working time in the Belgian legal system establishes a daily and weekly limit to working hours. Article 19 of the Employment Act (*Arbeidswet* – EA, hereinafter) puts the weekly limit of working time on 38 hours per week and, in principle, 8 hours per day. But this daily limit is increased to 9 hours if the employee enjoys more than one day off per week, which is often the case.

The social partners can through collective bargaining agreement lower the weekly limit which will also lower the limit after which compensatory rest or overtime payment is due. The maximum working time can also be lowered in the work regulations or by an individual agreement, but in that case the limits for compensatory rest and overtime are not lowered.

The weekly working time limit can also be higher. If a collective bargaining agreement of the company's work regulation<sup>2</sup> provided so before the 1<sup>st</sup> of January 2003, the weekly maximum working time can be respected by working maximum 40 hours per week and granting 12 additional compensatory days of rest.

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_\(LFS\)\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

<sup>2</sup> Please note that even in companies where there are no trade unions, employees have the possibility to write down remarks on the envisaged changes to the work regulations. If no agreement is reached, the sectorial Joint Committee will intervene.

Finally, there is no yearly limit, but when the maximum hours are exceeded compensatory rest must be granted within the reference period of in principle 3 months which can be extended to one year maximum.

## **2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rests periods in your country?**

The Belgian regulation on rest periods distinguishes between breaks, daily and weekly rest periods and holidays:

- A minimum break of fifteen minutes within the working day when it exceeds six continuous hours (article 38quater, § 1 en 3 EA).
- A minimum daily rest period of 11 hours in every time frame of 24 hours between the start of the previous working day and the beginning of the next (article 38ter EA).
- Sunday rest (article 11 EA). The prohibition to employ someone on Sundays is of public order, which means that the parties cannot by mutual agreement decide otherwise. In combination with the weekly rest period, this prohibition means the employee is one a week entitled to 35 hours of rest.
- Finally, concerning annual rest periods, employees are entitled to 10 paid holidays a year (Christmas, New Year, Labor Day, Easter Monday, National Day of Belgium, etc. to be taken on a fixed date unless this is during a weekend) and 20 days if he works in a 5-days regime or 24 days if he works in a 6-days regime of paid holidays.

## **3. In your country, are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of workers (for example, age) or for certain professions? If this is the case, indicate these maximum working hours.**

The Belgian regulation provides stricter rules in response to certain personal characteristics, such as for youngsters, pregnant or breastfeeding women and older workers in night jobs.

Also, many exceptions to the strict working time regulations refer to a certain profession. Less strict rules are applicable for homeworkers, teleworkers, employees with managerial positions or positions of confidence, sales men and doctors.

Finally, some legal exceptions specifically refer to *a certain sector*, such as transport sector. Especially the exceptions on the prohibition on night work and work on Sundays refer to certain sectors, such as hotel industry, bakeries and cleaning. More in general,

sometimes the regulations allows for specific derogations in certain sectors. For example, article 23 of the EA allows that a Royal Decree can permit the derogation of the working time limits in sectors or categories or branches of companies where the usual working time limits cannot be applied.

**4. Is overtime allowed in your country? If so, what it is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

Overtime is only strictly forbidden for youngsters. For others, in principle only in well-defined circumstances can the maximum limits of working time be exceeded resulting into overtime. If no use is made of an exception, a penal sanction can be imposed (article 146 Act 6 June 2010). However, the list of exceptions is rather long, including shift work, extraordinary amount of work, work to prevent or remedy an accident.

A maximum working time limit must be respected when overtime is performed of 11 hours per day and 50 hours per week (article 27 EA). But even on this maximum limit derogations are possible. For example, a Royal Decree can allow to derogate from the maximum limit in sectors, categories or branches of companies where these limits cannot be applied.

If overtime is performed, there can two consequences. First, *compensatory rest* must be granted (article 26bis EA). This rest must be granted within the reference period of 3 months, which can be extended to maximum 1 year by Royal Decree, collective bargaining agreement or the company's work regulations. If the sum of all overtime hours is 78 hours (which can be augmented to 143 hours maximum), no more overtime hours are allowed. This limit thus serves as an 'internal boundary': overtime is only possible when compensatory rest is first granted, thus diminishing the total sum. However, no compensatory rest is needed for (i) overtime performed by workers to prevent or remedy accidents or (ii) urgent work on machines or equipment insofar as the execution of it outside business hours is necessary to prevent a serious obstruction of the normal business. If the overtime was due to an extraordinary amount of work or an unforeseen necessity (which both involve the social inspectorate and the trade union delegation), the employee has the possibility not to take up the compensatory rest and choose for the additional payment of these extra hours performed. Second, *overtime payment* can also be due when the overtime exceeds 9 hours per day and/or 40 hours per week or the lower limits as established by collective bargaining agreement (article 29 EA). The overtime rate is 50% extra of the normal pay, and 100% extra on Sundays.

However, in two circumstances the working time limits can be respected on average. First, ‘small flexibility’ allows the company to set variable working time schedules which can vary maximum 2 hours more or less per day than the normal daily working time limit and maximum 5 hours more or less per day than the normal weekly working time limit with a maximum of 45 hours per week (article 20bis EA). Second, ‘big flexibility’ allows the company to set variable working time schedules with a maximum of 12 hours per day. They can both be introduced by adapting the work regulations or by concluding a collective bargaining agreement. Moreover, although not regulated by law, the social inspectorate accepts variable working time schedules for all full time workers (for part time workers these are regulated by law). For as long as the worker knows his schedule 5 days on beforehand and the working time is respected on average over a period of 3 months (which can be extended to 1 year maximum), the employer can unilaterally decide when the employee should work.

The Belgian regulation does not provide anything in specific as regards the voluntariness of overtime. However, an employee can of course refuse to perform overtime when the overtime is not allowed by law. Moreover, an employer who too strongly modifies an employees working time, could perhaps be considered to have dismissed the employee implicitly because he seriously changed an essential element of the employment contract. The employee will then be entitled to a severance pay paid by the employer.

**5. Does the regulation on working time in your country allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

First, the employer cannot unilaterally alter the *total number of hours on average* since this would equal an implicit dismissal.

Second, as to the *work schedules*, an employer can in principle not change these unilaterally since it is prohibited to employ someone outside of the work schedules mentioned in the work regulations (article 38bis EA and article 6 Act of 8 April 1965).

However, companies can introduce the ‘small’ and ‘big’ flexibility described above by concluding a collective bargaining agreement or amending the work regulations. It is then the employer who decides when services are delivered for as long as the working time is respected on average.

**6. According to the regulation in your country, do workers have the ability to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

The Belgian system provides different leave schemes enabling an employee to *reduce his working time with 1/5<sup>th</sup> or 1/2 or even fully suspend* his employment agreement during a certain period for family related reasons. If not indicated otherwise, the employee has a true right on these reductions of working time:

- Maternity leave: 15 weeks (social security allowance).
- Parental leave: the equivalent of 3 months full time for each parent separately (for example, both mother and father can reduce their working time with 1/5<sup>th</sup> during 15 months) (social security allowance) (the employer can only postpone).
- Father's (or 'joint mothers') leave: 10 days (3 days' pay and 7 days' social security allowance).
- Adoption leave: maximum 6 weeks (3 days' pay and the remaining period social security allowance).
- Breastfeeding: twice a day 30 minutes of additional break until the child has reached the age of nine months old (pay).
- Foster care: 9 days a year to be shared by both parents (social security allowance).
- Paid and unpaid emergency leave for the reasons enumerated by law. The duration depends on the reason and so does the fact whether the employee gets his normal remuneration.
- Time credit: maximum 48 months. Only when the time credit is taken to follow a professional training, to take care of a child younger than 8 years old, to provide palliative care, to take care of a very sick close family member or to take care of a disabled child until the age of 21 years old a social security allowance is provided. In companies with more than 10 employees the employees have a true right to time credit (although the employer can postpone) with less than 10 employees the employers consent is required.
- Leave for medical assistance: 12 months fulltime of 24 months 1/2<sup>nd</sup> or 1/5<sup>th</sup> (social security allowance) (the employer can only postpone).
- Palliative care: 2 months fulltime, 1/2<sup>nd</sup> or 1/5<sup>th</sup> (social security allowance).

The employee does not have the possibility to ask for a certain *working time schedule* (for example to start at 10 instead of 8 o'clock). Under some very strict circumstances, employees who have been working for 20 years in night shifts, pregnant employees or employees with justified reasons or health issues can ask not to be employed during the night shift anymore. However, they only have the right to ask so and the employer only has to try to find another occupation (collective bargaining agreement nr. 46). Only

pregnant employees have a right not to be employed during the night shift 8 weeks before and 4 weeks after giving birth (article 43 EA).

### **7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

The Belgian system provides different leave schemes enabling an employee to *reduce his working time with 1/5<sup>de</sup> or 1/2 or even fully suspend* his employment agreement during a certain period for other work-life balance reasons:

- End of career: at the earliest as of 50 years old, an employee can reduce his working time with 1/2<sup>nd</sup> or 1/5<sup>th</sup> (social security allowance)
- Leave for political reasons: depending on the function (normal pay but the employer gets a reimbursement of the government)
- Paid educational leave: normally maximum 100 hours per year (normal pay but the employer gets a reimbursement of the government)
- Time credit for professional training, cf. the previous question

Finally, work-life balance needs may also entail that an employee wants to work more. Part-time workers also have the possibility to register for full-time work. They then have priority over external candidates if a full-time position opens up in the company for which they qualify (article 154 Act of 22 December 1989).

### **8. What is, in your legal system, the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?**

Part-time workers are employees whose normal hours of work, calculated on a weekly basis or on average over a period of employment of up to one year, are less than the normal hours of work of a comparable full-time worker. The term 'comparable full-time worker' means a full-time worker in the same establishment having the same type of employment contract or relationship, who is engaged in the same or a similar work or function and works in the same establishment, or in absence thereof in the same company, or in absence thereof in the same industry branch (article 2 Act of 2 March 2002).

It is not clear whether part-time workers can perform overtime. For part-time workers who have only temporarily reduced their working time through one of the leave systems, overtime on a recurrent basis could be an abuse of the law. For others, I would argue overtime is only possible if it is based on the restricted list of the EA, like for an exceptional amount of work. In any case, overtime payment can be due when more than



12 hours are worked outside of fixed, cyclical or variable schedules that respect an average weekly working time. Working time outside of the variable working time schedules that do not respect a weekly working time on average, give rise to overtime payment when the employee works outside of the published working time schedules or when the working time is not respected in time on average when the working time exceeds 3 hours per week times the weeks in the reference period of 39 hours in total. These limits can be changed by collective bargaining agreement (Royal Decree 25 June 1990).

The employer can never impose a conversion of full-time work to part-time work and vice versa. But cf. the previous question, part-time workers can have priority over external candidates.

**9. Does your legal system recognize the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require that the working time and working hours are determined by the employer.**

For the hotel industry, the legislator recently introduced some sort of zero hours contracts: for employees who already have an occupation of 4/5<sup>th</sup> at another employer, they can sign an umbrella contract in which they agree upon a specific wage, function and way they will be contacted (Act of 16 November 2015). This umbrella contract is not an employment contract. Once the person is called to work, an actual employment agreement is signed. The wages that are then paid receive an interesting (para)fiscal treatment.

Other than that, the Belgian regulation do not provide specific rules enabling zero hour contracts. It is disputed in legal doctrine whether such contracts are possible, arguing for example that the rules on temporary work are circumvented (see extensively GOLDFAYS, M., "Travailleurs à la demande - 'Zero hours contracts'", *Or.* 2014, 2-17).

**10. Has the evolution of the regulation of working time in the country increased or decreased flexibility in managing working time?**

The changes that have been made to Belgian working time regulations in general served to create *more flexibility for company or productive needs*. This evolution started with the experiments of Minister Hansenne in 1982 (Royal Decree nr. 179) which resulted into the 'big flexibility'. Since the '80, the focus has shifted from reducing working hours to 'negotiated flexibility' (JAMOULLE, M. et al., *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel CRISP, 1997, 519). The latest reforms have augmented the maximum number of overtime that can be

accumulated before compensatory rest must be granted, increased the number of hours that one can choose not to take compensatory rest but receive overtime payment instead and simplified the procedures to extend the reference period during which the average working time must be respected.

But the working time regulations have also become more flexible to allow employees to *combine work and other responsibilities*. The leave systems for work-family reasons mostly came into existence as from the '90.

The current government, is seeking to make the working time regulations more flexible by simplifying part-time work, allowing employees to choose when they work (during certain limits set by the employer), for example so they can choose when they start between 8 and 10 AM, and by introducing individual working time accounts.

### **11. Other relevant aspects regarding working time and flexibility**

First, two more general remarks. Please note that the question whether time is working time is only, as such, important to verify whether the working time rules were respected. If time is working time, this does not necessarily mean according to a judgement of the Court of Cassation of 6 June 2011 that it has to be remunerated. Please also note that this contribution only dealt with the private sector. For employees in the public sector another act applies (Act of 14 December 2000) upon which we cannot elaborate given the length of the contribution.

Two important issues have not been dealt with above. First, our legislation allows the social partners to set the number of working hours that will be taken into account for some industries: for the transport-sector, the mining industry or for work that is often interrupted (article 19 EA). For example, the Joint Labour Committee responsible for youth facilities obtained on this basis a Royal Decree entailing that a shift of 8 hours between 22h o'clock and 8h o'clock will only be counted for 3 hours. This is closely related to what is known in France as the 'forfait jours', but is still accepted in jurisprudence. Second, a judgement of the Court of Cassation of 10 March 2014 has made it clear that being on call outside of the companies' premises is not working time. Although this is in line with the jurisprudence of the European Court of Justice, some jurisprudence previously took into account how much time the employee had to answer a certain call to consider whether time was working time, which in our view better reflects the health and safety goal of the regulations,

## References and judicial decisions

BLOMME, F., *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 921 p.

DE GROOF, S., "Deeltijdwerk" in HENDRICKX, F. en ENGELS, C. (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 1, Brugge, die Keure, 2015, 299-331.

DE GROOF, S., "Arbeidstijd" in HENDRICKX, F. en ENGELS, C. (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, 41-91.

GOLDFAYS, M., "Travailleurs à la demande - 'Zero hours contracts'", *Or.* 2014, 2-17

JAMOULLE, M. et al., *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel CRISP, 1997, 519.

Cass. 6 June 2011, AR S.10.0070, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

Cass. 10 March 2014, AR S.13.0029, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN FRANCE

Maxime Brouard

Master student DPSE, Sorbonne Law School, University Paris 1

Francis Kessler

Professor, Sorbonne Law School, University Paris 1

### Introduction

Working time has always been considered in France to be an area of responsibility for the State. The rules are not restricted to defining legal work duration; they also advocate reductions in social contributions and give a precise framework to negotiate collective agreements.

An emblematic law to reduce the statutory working week in France from 39 hours to 35 hours was introduced in 2000, for companies with more than 20 employees and, in 2002, for companies with 20 employees or fewer.

This Act on the 35-hour working week come therefore from a long tradition of State intervention to regulate employment and working conditions. This particular configuration is not really found in other European countries.

A survey which was conducted and published by DARES (direction of research, studies and statistics of the Ministry of Labour) shows that the “normal” French work week (i.e. outside of vacations, holidays and RTT days) for full-time employees actually far exceeds the legal limit, hitting an average of 39.5 hours. There is an important reason for this: since 1998 and 2000, the topic of the working time runs into flexibility.

In France, the organization of working time and flexibility of working time have led to major discussions and controversy although more and more possibilities of flexible work are launched.

In contrast, the part time work in France is not really different in comparison to other OECD countries. Yet, the part-time work is much more widespread among women, French men have one of the lowest levels of part-time employment, at just 6 per cent.

Compared with other countries, there is a considerably lower level of choice involved in French part-time working, with this form of employment generally imposed by employers. In France the share of involuntary part-timers as percentage of part-time

employment is 37.5%, in 2014. The share of involuntary part-timers in total employment is average 11,5% in 2014, when in Germany this share is average 5,5%. The main characteristics of part-time working involves principally women, employed under poor working conditions in unskilled or low-status, low-wage jobs. It is a way of either integrating young people into the labor market or of assisting the passage of older workers towards retirement, and for most it represents a way out of unemployment. There is greater financial pressure on workers forced to take part-time work than on those who voluntarily choose this arrangement.

**1. Does the regulation on working time establishes a daily, weekly and/or annual limit of working hours? If so, what is the maximum working hours?**

The regulation on working time in the France legal system establishes a daily, weekly and annual maximum working hours. Pursuant to Article L. 3121-10 of the French Labor Code, the legal working time is 35 effective hours per week for most employees. It cannot exceed 1,607 hours per year. Every hour worked beyond this threshold is considered overtime and entitles the employee to an overtime premium at a special rate and/or rest days.

**2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rests periodsa?**

The French regulation on rest periods distinguishes between daily, weekly and annual rest periods:

- Minimum rest of twenty minutes (article L. 3121-33 of the Labor Code) within the working day when it exceeds six continuous hours and a minimum rest of 11 hours between the start of the previous working day and the beginning of the next (articles L. 3131-1 and L. 3132-1 of the Labor Code).
- Regarding weekly rest periods, article L. 3132-1 of the Labor Code provides that workers be entitled to a minimum weekly rest period of 35 hours uninterrupted, which can be accumulated in periods of up to 14 days. As established in this article, generally the weekly rest will include the entire Sunday.
- Finally, concerning annual rest periods, article L. 3133-1 of the Labor Code grants workers 11 paid holidays a year (Christmas, New Year, Labor Day, etc.) and article L. 3141-3 of the Labor Code recognizes workers 30 days per year of service of paid vacations (the collective agreement may contain more favorable provisions).

**3. Are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of workers (for example, age) or for certain professions? If so, indicate these maximum working hours.**

Yes, the French regulation on working time establishes different maximum working hours in response to certain personal characteristics of workers or for certain professions or productive sectors.

First, a different maximum working hours for minor workers, equivalent to 8 hours a day (article L.3162-1 of the Labor Code) is established. As for rest periods, minor workers are entitled to at least a thirty-minute break a day when the continuous working day exceeds 4.5 hours and two uninterrupted days of weekly rest (article L. 3164-2 of the Labor Code).

Secondly, French law provides executive employees with several exceptions to the 35-hour work week. For executive employees who are largely autonomous, they are free to organize their work and whose working time cannot be predetermined. These executives may benefit from so-called fixed working time agreements, based on an annual average number of days worked (maximum of 218 days) (article L. 3121-43 to article L. 3121-48 of the Labor Code).

These special agreements must be authorized and provided for by the applicable collective bargaining agreement (article L. 3121-39 of the Labor Code) and must be formalized by written agreement with the employee. Moreover the collective agreement must provide for guarantees ensuring compliance with mandatory daily and weekly minimum rest times (11 consecutive hours of rest per day, 35 consecutive hours weekly) and maximum duration of working time. The employer must verify the number of days effectively worked by the employees, in order to record the exact number of worked days and rest days. He must too, have in its records a document indicating the number of worked days (or half-days) and dates thereof, and the type of rest days taken (e.g., mandatory weekly rest, vacation, extra vacation days provided for by the collective bargaining agreement, rest days).

**4. Is overtime allowed and, if so, what is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

Yes, the French legal system allows workers to work overtime.

First, for employee of the previous question, French law provides that employees who work more than 220 hours of overtime per year are entitled –in addition to the payment of these hours of overtime– to additional paid rest. This limit can also be determined via a collective agreement that will set the practical terms and conditions of overtime in the company.

Provided the employer does not require the employee to work beyond the legal limits, the employee has no right to refuse to work overtime.

The employer can only request the employee to work in excess of the legally recognized overtime level if he has consulted the work council or, failing that, staff representatives.

Secondly, for the others workers, overtime can be compensated by two means: (i) overtime can be paid with the amount established in the collective bargaining agreement or employment contract or (ii) compensated with an equivalent rest period. The collective bargaining agreement or, in default, the employment contract will determine the form of remuneration or compensation of overtime.

Overtime is paid or recuperated for each hour beyond the statutory 35 hour workweek. 125% of salary is paid between the 35th to the 43th hour (inclusive) and 150% of salary is paid from the 44th to the 48th hour, even where the statutory annual limit has been reached (article L. 3121-22 of the Labor Code).

Finally, it is important to state that overtime is forbidden for part-time workers –there is a special regulation for complementary hours (see question 8), minor workers, workers that work in a night shift.

Under Article R.3173-3 of the Labor Code, non-observance is punishable by a fine of up to 450€, as many times as there are employees who have transgressed this rules.

**5. Does the regulation on working time allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Yes. The regulation on working time in the French law gives the company the right to unilaterally determine or alter the working hours of its workers initially established in the collective bargaining agreement or employment contract.

- Pursuant to article L. 3122-2 of the Labor Code, the distribution of working time may be introduced in the collective bargaining agreement or by agreement between the company and workers' representatives. It provides for:
  1. The conditions and notice period of modification of the working time
  2. The limits for the calculation of overtime
  3. The situation of absent employee
  
- Pursuant to article D. 3122-7-1 of the Labor Code, in the absence of an agreement with workers' representatives, working hours of the company may be organized as a work periods, each lasting four weeks. The employers sets the indicative program.

It is possible to negotiate a more flexible working schedule for all employees with trade unions at the company level. Law No. 2008-789 Reforming working Time ("*Loi portant renovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*") provides for working time to be reorganized. At company level (subject to applicable collective bargaining agreement) working time can notably be reorganized on a multiple week basis, i.e. the employee works an average 35 hours over 4 (or more) weeks, while his working time is each week different.

**6. Do workers have the right to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

First, the French legal system recognizes situations in which workers to achieve a better work-family balance. Pursuant to article L. 1255-47 of the Labor Code, employees who have worked for at least one year before the date of their child's birth, or become welcoming a child no older than 16 years to their home with a view to adoption, are entitled:

- Paternity/Maternity leave in case of childbirth or adoption (articles L. 1225-17 to L.1225-28 of the Labor Code)
  
- Reducing their initially established working hours (article L. 3123-7 of the Labor Code). The employer is under no legal obligation to accept this organization of part-time work. The employer can refuse if it is justified by objective reasons relating to the company's operational requirements (article L. 3123-6 of the Labor Code) (For further background information, see *Q. 8*).



In case of agreement between the employer and the employee on the part-time, an amendment to work contract is needed.

A new act dated 9 May 2014 show us the French view on work family balance. Indeed, this law allows employees to renounce to some of their holiday entitlements (above the first 24 days of holiday) and give them to a colleague who needs resting days to take care of a seriously ill child. However, the employer is not obliged to accept this, and can refuse or partially accept it.

**7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

Yes, but not unilaterally.

As it noted in the previous question, the article L. 1255-47 of the Labor Code grants workers the right to adapt the duration and distribution of their working time to exercise their right to work-life balance. But in contrast to the previous answer, the employee in parental childcare leave may not engage in any other occupation whether gainful or not.

**8. What is the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?**

Pursuant to article L. 3123-14-1 of the Labor Code, the part-time employment contract must follow a weekly minimum of 24 hours (104 hours per month).

Part-time work may be introduced by the employer or at the employee's request, after consultation with the works council or the staff delegates and, in the absence of staff delegates or a works council, the Labor Inspector (article L. 3123-2 of the Labor Code).

Any employment contract that provides for working hours lower than the working hours (i) provided by statute, (ii) provided by the collective bargaining agreement or (iii) practiced in the company, is considered to be a part-time employment contract.

In addition to the general requirements for employment contracts set forth above, a part-time contract must state the following:

- That the contract is for part-time work.
- The employee's working hours.
- Any conditions relating to possible changes in working hours.
- The amount of possible additional working hours allowed according to statute or the relevant collective bargaining agreement.

As from 2014 (Law n° 2013-504, 14 June 2013), part-time employment contracts must provide for a minimum of 24 worked hours per week, unless provided otherwise in the applicable bargaining agreement or requested by the employee for specific reasons (e.g. family constraints).

A part-time employee must sign his/her employment contract before joining the company. Otherwise, he/she may claim to have been employed under a full-time contract.

Pursuant L. 3123-17 to L. 3123-20 of the Labor Code:

- For each hour under 10% of the working hours set in the contract is paid 110% of salary
- For each hour above 10% of the working hours set in the contract, is paid 125% of salary.

**9. Does your legal system recognized the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require the specification of working time and working hours are determined by the employer?**

No. The French legal system does not allow the so-called zero hour contract.

Since the entry into force of the Law on 1 January 2014, part-time work contracts must be concluded for a minimum of 24 hours per week. With the exception of specific cases and some industries, it will not be lawful to conclude part-time contracts for less than 24 working hours per week. This new working time minimum is applied to employment contracts concluded after the law's entry into force. Temporary workers can request to work less than the new working time limit from 1 January 2014 to 1 January 2016. Thereafter, all temporary employees will work at least 24 hours per week.

**10. Has the evolution of the regulation of working time increased or decreased flexibility in managing working time?**

From our point of view, the regulation of working time in the French legal system has evolved in terms of increasing business flexibility in managing working time of its workers.

Since 1998 and 2000, the topic of the working time runs into flexibility. In 2003, the contingent of overtime hours is expanded to 220, in 2007, it's the exemption of income tax and workers' social contributions on overtime pay and cuts in employer's social contributions; in 2008 branch or firm agreements fix the maximal number of overtimes.

In short, France, which is often seen as an unusual country with a rigid 35-hour working week, has experienced massive changes in its regulation of working time in recent decades, including a progressive removal of 35-hour working week laws.

As an example, following Law n° 2013-504 of June 2013 on job security, article L. 5125-1 to L. 5125-7 of the Labor Code introduce a new category of collective agreements: the agreement 'to maintain employment'. In companies which are facing serious cyclical economic difficulties, these agreements are supposed to help to temporarily adjust the organization of working time and the remuneration while avoiding dismissals.

These agreements are concluded between the employer and employee representatives. To be valid, they have to be signed by one or more trade unions representing at least 50% of the votes cast at the last professional elections. Special provisions apply for companies without unions.

The agreement 'to maintain employment' aims at adjusting the organization of working time and the remuneration. In return, the employer is committed to maintain the employment for the whole duration of the agreement. This may include, for instance, a reduction of the remuneration and the working time or an increase in working time without increasing the remuneration. The agreement can be applicable to all employees or just to a portion of the workforce.

Once the agreement is signed by both parties, employees still have to give their opinion. If the employee agrees, the terms and conditions of his/her contract that are contrary to the agreement are suspended for the duration of the agreement and he/she cannot be dismissed on economic grounds. If the employee refuses, he/she will be individually dismissed on economic grounds which since the adoption of the Law 2015-990 of the 6 August 2015 is considered justified on real and serious grounds. As a consequence, the employer does not have to comply with the requirements of a collective dismissal, even if several employees are dismissed (namely, he will not have to negotiate a redundancy plan).

In any circumstances, an agreement 'to maintain employment' cannot lead to deprive the employees from certain essential protective provisions, called the 'social public order' (statutory working time, minimum wage, paid leave, etc.). Besides, if the agreement provides for a reduction of the remuneration, this one cannot be reduced to an amount below 120% of the minimum wage. Therefore, an employee who is earning 120% of the minimum wage (€1,749 in 2015) or less cannot be subject to a reduction of his/her remuneration.

An agreement “to maintain employment” is signed for 5 years and is not renewable. The signatories have to launch an assessment after the two first years. They can also ask for a suspension of the agreement.

And in the future, the French government expects reform of the Labor code, especially on working hours by the first quarter of 2016. Questions of working hours, rest times, holiday and overtime pay should be open to change through collective agreements.

## **11. Other relevant aspects regarding working time and flexibility**

Even though the legal duration of work is equal to 35 hours per week, there are many exceptions to this rule.

### *11.1. Forfait-jour arrangement*

A well-known example is the status of senior executives –due to the nature of their duties, the important responsibilities that they carry out, the independence and autonomy they have to organize their time and work, and their level of remuneration– are not subject to the regulations concerning working time. For this reason, only a limited number of individuals can benefit from this status within a company.

Some employees whose working time is calculated according to a fixed number of days per year (*forfait-jour*). Not all employees can benefit from a *forfait-jour* arrangement. Only those who have a certain degree of independence to organize their working time, whose functions do not allow them to follow the working time schedule applicable to their team or service, or whose responsibilities may not be carried out under a predetermined working time schedule can benefit from a *forfait-jour* arrangement. This applies as long as the employees belong to one of the professional categories defined by the applicable collective bargaining agreement. An express agreement of the employee is required to apply a *forfait-jour* arrangement.

The *forfait-jour* is a mechanism that allows the working time of an employee to be calculated by the number of days worked per year instead of the number of hours worked. Therefore, the following concepts are not applicable: the legal duration of work (35 hours per week) the maximum daily and weekly duration of work (respectively, 10 hours and 48 hours during one week within the limit of 44 hours for any 12-week period). However, employees under a *forfait-jour* arrangement benefit from the following: daily rest (11 hours minimum), weekly rest (24 hours), bank holidays and other holidays

A collective bargaining agreement, either at the level of the professional branch of activity or at the level of the company, must be concluded. Such agreement must determine the professional categories of employees who may be proposed a *forfait-jour* arrangement, the maximum number of days that could be worked, and the main characteristics of the *forfait-jour* conventions. If the collective bargaining agreement does not respect the above-mentioned conditions, the individual conventions of *forfait-jour* are null and void and the employee can make a claim for overtime payment.

The second condition is the conclusion of an individual convention of *forfait-jour*. At least one annual meeting between an employee and his or her manager should take place, during which the employee's workload, the organization of work, remuneration, and work/personal life balance should be discussed.

The number of days worked is fixed by the collective bargaining agreement, but it cannot be higher than 218 days per year. By agreement with his or her employer, an employee may work more than 218 days with a financial counterpart equal to at least 10% of the remuneration. The agreement of the employee must be freely given and explicit. It applies for one year and can be renewed.

The maximum number of days worked cannot be higher than 282 days per year (365 days, less 52 weekly rests, less 30 holidays, less one day for 1 May, which is the only bank holiday mandatorily not worked by law). Because of the Supreme Court's position mentioned above, it is nevertheless advisable to limit the maximum number of days that could be worked to about 235 per year. Any absences for illness or maternity, for example, are deducted from the number of days worked but not from the number of days of rest.

### *11.2. More Sunday work*

The recently law on Economic Growth and activity (Law n° 2015-990) introduce a legislation on Sunday work more flexible, in order to increase the exceptions to the prohibition of Sunday work. In particular, the mayors of each city (articles L. 3132-7 and L. 3132-27-1 of the Labor Code) would be entitled to permit non-food retail (articles L. 3132-12 to L. 3132-13 of the Labor Code) stores to stay open up to 12 Sundays per year (instead of the current 5). In addition, geographical areas in which automatic exemptions to the Sunday work prohibition currently exist would be redefined and widened (three categories of areas would be created: tourism areas, trading areas and international tourism areas). In order to be permitted to stay open on Sundays, the relevant companies would be required to be subject to a collective

agreement (entered into at branch, company or specific geographic area level) providing for specific financial counterparts for the employees volunteering for Sunday work.

### **Key references and judicial decisions**

Regarding the France regulation of working time, it is highly recommended to read the following references and judicial decisions:

ASKENAZY P., “Working time regulation in France from 1996 to 2012”, *Cambridge Journal of Economics*, 2014.

BISHOP K., “Working time patterns in the UK, France, Denmark and Sweden,, *Labor Market trends*, 2004.

CAROLI E., GAUTIE J., LLOYD C., LAMANTHE A. and JAMES S., “Delivering flexibility: working time and contractual status in the food processing industry in France and the UK”, *British Journal of Industrial Relations* 48 (2), 2012, p. 231-306.

GERRITSEN D., MARTIN D., *Flexible Employment Policies: France*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and Working Conditions, 1998.

Decision of the Social chamber of the Court of cassation, 23 January 2001 Bull. Civ. V; n°19, regarding contracting of working time.

Decision of the Social chamber of the Court of cassation 20 March 1961, regarding the ability of the employer.

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN GREECE

Evangelos Angelopoulos  
Attorney at Law, LL.M., PhD student

Panagiotis Boumpoucheropoulos  
Attorney at Law, PhD, Legal Department, Bank of Greece

### Introduction

Working time legislation in Greece is not codified/consolidated in a single statute, hence treated in a piecemeal manner and giving grounds for interpretative/jurisprudential conflicts. Recognized sources of working time law are the Greek Constitution and statute law (Laws/Presidential Decrees/Ministerial Decisions), the EU primary/secondary legislation (most often EU Directives adopted nationally in the form of Presidential Decrees or Laws), the International Labour Conventions signed/ratified by the Greek State, the European Social Charter, the collective labour agreements (taken place at national, regional, sectoral/industrial, or enterprise level) and finally the individual labour contract between the employer and the employee.

The vast majority of full-time workers enjoys a typical 8-hour workday and a 40-hour workweek, but the actual average number of usual weekly hours of work is 44.2 (Eurostat, 2014), one of the highest within the EU. According to the most recent available data (Eurostat, 2014), part-time workers accounted for 9.3% of the Greek labour force. It is important to note that this percentage has almost doubled since the beginning of the fiscal/financial crisis and the following deregulation of the Greek Labour Law (5.9% in 2009 and 6.7% in 2012). Women dominate part-time work market, with a percentage as high as 60.5%. The main (non-voluntary) reason that lead to part-time work is the extremely dire condition of the Greek economy/labour market and hence the impossibility for the majority of job seekers of finding a full-time job. Another –gender-focused and societal– reason is that women, who are still disproportionately burdened by household duties, find part-time work more compatible with their daily routine and household obligations (upbringing of children, care of parents, chores etc.).

### **1. Does the regulation of working time in your country establish a daily, weekly and/or annual limit of working hours? If so, what is the maximum working hours?**

The regulation on working time in the Greek legal system establishes a daily, weekly and annual maximum working hours. Working time is determined as provided in the

applicable statutes, collective bargaining agreements or individual employment contract. The relevant statutes set a maximum working time that, in any case, cannot be exceeded by the collective agreement or employment contract. Specifically, they establish an ordinary workday of maximum 8 hours per day and 40 for a five-day workweek or 48 hours for a six-day workweek on a yearly basis. The maximum weekly duration for employees in the public sector was increased after the fiscal crisis from 37.5 hours to 40 hours as well (article 41 L.3979/2011). In undertakings where a maximum 40-hour workweek is established, the employees can provide daily work for up to 10 hours for a specific period of increased employment (up to 6 months for a reference period of 12 months) and then the working hours above the legislative or contractual “ceiling” (40 hours/week) are deducted from that “ceiling” during a period of reduced employment (article 41 L. 1892/1990).

## **2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rests periods?**

The Greek legislation regarding rest periods distinguishes between daily, weekly and annual rest periods:

- Every employee is entitled to a minimum rest break of fifteen minutes where the working day is longer than six hours (article 4.1 Presidential Decree 88/1999) and a minimum daily rest of 11 consecutive hours per 24-hour period (article 3 PD 88/1999).
- Regarding weekly rest periods, article 5 PD 88/1999 provides that every worker is entitled to a minimum uninterrupted rest period of 24 hours plus the 11 hours' daily rest (total 35 hours). The minimum rest period of 24 hours shall in principle include Sunday.
- Finally, concerning annual rest periods, article 2 para. 1 a) L. 539/1945 entitles workers to a minimum paid annual leave of 24 days (six-day workweek) or 20 days (five-day workweek). Moreover, this paid annual leave is increased by one day for every year of employment with a maximum of 26 days (six-day workweek) or 22 days (five-day workweek) (article 2 para. 1 b) L. 539/1945). The minimum annual leave was increased to 25 days (five-day workweek) or 30 days (six-day workweek) for workers who have a 10 year seniority at the same employer or 12 year seniority irrespective of employer (article 3 of the mandatory National Collective Labour Agreement). Since 1.1.2008 an employee with a 25 year seniority is entitled to one extra day of annual leave (26 days for five-day workweek and 31 days for six-day workweek).



**3. Are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of employees (for example, age) or for certain professions? If so, indicate these maximum working hours.**

Yes, the Greek regulation on working time establishes different maximum working hours in response to certain personal characteristics of workers or for certain professions or productive sectors. In this sense, even though the relevant statutes establish a maximum working day of 8 hours a day and 40/48 hours (5day/6day) per week on a yearly basis, this is the regulation of maximum ordinary working day and there are different maximum working hours.

First, a different maximum working hours for minor workers is established (article 54 L. 3850/2010). Minors who haven't reached their 16<sup>th</sup> year of age, as well as minors that study at high schools or technical –public or private– schools and lyceums, are forbidden to work more than 6 hours per day and 30 hours per week. This maximum of working hours is an absolute maximum, as it includes the time spent on training as well as total hours of work provided to different employers. As for rest periods, minor workers are entitled to a minimum of twelve consecutive hours of daily rest that include necessarily the time space between 22.00 p.m.–06.00 a.m. (article 54 para. 2 L. 3850 /2010). Furthermore, overtime is not allowed for minor workers (article 54 para. 5 L. 3850/2010).

Second, paragraph 1 of article 14 PD 88/1999 allows derogations from articles 3, 4, 5, 6, and 8 PD 88/1999 for the following categories of workers: (a) managing executives or other persons with autonomous decision-taking powers; (b) family workers; or (c) workers officiating at religious ceremonies in churches and religious communities.

Furthermore, derogations regarding the maximum weekly working time are established for training doctors (article 14 para. 2.4 PD 88/1999) who are subject to up to 52 hours work per week. For workers in fishing boats article 14b PD 88/1999 establishes a derogation according to which the maximum weekly working time must not exceed 72 hours within any seven-day time reference.

Moreover, parents of children with mental/physical disabilities, employed to undertakings with more than 50 employees, are entitled to one hour reduction of their daily working time with a respective decrease of their remuneration (article 8 L. 1483/1984). Similar provisions are extended to public sector employees as well (article 5 PD 193/1988 and article 16 paras. 4-5 L.2527/1997).

Additionally, working mothers are entitled for a period of 30 months after birth to a one-hour reduced daily work. Thus in the case of an applicable 8-hour daily work, a mother has to provide 7-hour work. Alternatively, upon request by the mother and consent of the employer, daily work could be reduced by two hours for a period of 12 months and then by one hour for a period of 6 months (article 7 L. 3144/2003). It should be noted that if the working mother does not make use of this reduction, then the father is entitled to it. The same provision applies for adoptive/foster/unmarried parents.

Regarding persons performing mobile road transport activities, article 4 PD 167/2006 dictates that the maximum weekly working time may be extended (from 48 hours) to 60 hours only if, over four months, an average of 48 hours a week is not exceeded.

As far as working time of seafarers is concerned, article 6 PD 152/2003 establishes a maximum daily of 14 hours and a maximum weekly of 72 hours.

Persons that have supervising/managerial authority or perform confidential duties within the undertaking, are exempted from work time regulations (article 2 L. 2269/1920). Thus, managers/CEOs/members of the Board of Directors etc. are not bound by maximum daily or weekly limits.

**4. Is overtime allowed and, if so, what is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

Yes, the Greek legal system allows employees to provide overtime work. According to article 4 para. 1 L.2874/2000, in undertakings where the contractual weekly working time is up to 40 hours, the employer can unilaterally employ the employee for up to 5 additional hours per week, in total 45 hours (5-day workweek) or up to 8 additional hours per week, in total 48 hours (6-day workweek). These extra hours (41<sup>st</sup>–48<sup>th</sup>) are compensated by a premium of 20% on the applicable hourly rate. Pursuant to article 4 para. 2, every hour above the 45<sup>th</sup> (5-day workweek) or the 48<sup>th</sup> (6-day workweek) is legal overtime and the employees are entitled for every hour (and up to 120 hours annually) remuneration equal to the applicable hourly rate increased by 40%. The overtime compensation for more than 120 hours per year is equal to the applicable hourly rate increased by 60%. When the prerequisites of the applicable law are not met by the employer (e.g. for not keeping proper overtime records or for not notifying duly the Labour Inspection Authority), then the overtime compensation amounts to an 80% premium on the applicable hourly rate (article 4 para. 5 L.2874/2000. For unskilled workers overtime work beyond 120 hours/year is allowed only after a previous license

of the Labour Inspection Authority and only if there are no available unemployed workers (article 9 PD 27.6.1932).

According to article 659 of the Greek Civil Code, if there is need for supplementary work (overtime), the employee is obliged to provide it if she is in position to do so, and her denial would be against good faith (*bona fide*). The same applies in case of emergency or accident taking place at the undertaking or in circumstances of *vis major* (force majeure/Acts of God).

Overtime is forbidden for minor workers (article 54 para. 5 L. 3850/2010).

**5. Does the regulation on working time allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Yes and no.

Generally speaking, according to article 659 Civil Code if there is need for supplementary work, the employee is obliged to provide it if she is in position to do so, and her denial would be against good faith (*bona fide*). The same applies in case of emergency or accident taking place at the undertaking or in circumstances of *vis major* (force majeure/Acts of God).

Moreover, article 41 L.1892/1990 regulates the irregular distribution of working time. In undertakings with up to 40 hours contractual weekly working time, the employee is allowed to provide a two-hours extra daily work for a specific period (“period of increased employment”), with the requirement that these hours that exceed the standard weekly contractual time (40 hours or less) are deducted from the working time of another period (“period of decreased employment”). Alternatively, the employee can be provided with equivalent day(s) off or a combination of decreased working hours and day(s) off. The irregular distribution of working time (“increased/decreased periods of employment”) cannot exceed a total of six months within a 12 months reference period. The employee has the right to refuse to provide extra work if she is not in position to do so and her refusal is not against good faith. This refusal cannot serve as a basis for her dismissal. The minimum daily / weekly rest provisions are fully applicable as far as the period of increased employment is concerned. During the six-month reference period of irregular distribution of working time the average weekly working time cannot exceed the contractual weekly limit (40 hours or less), excluding overtime work during the period of decreased employment. Moreover, weekly working hours cannot exceed 48

hours in average, within a six month period, including the aforementioned overtime work.

Article 41 para. 2 L.1892/1990 provides an alternative plan for irregular distribution of working time; specifically, it introduces a yearly plan, according to which up to 256 hours within a calendar year can be distributed to periods of increased employment that cannot exceed a total of 32 weeks per annum. This respectively leads to periods of decreased employment for the rest of the year (20 weeks or less). Instead of periods of decreased employment, the employee can be provided either with days off or equivalent increase of her annual leave or a combination of decreased employment, days off, and increased annual leave.

It should be mentioned that pursuant to article 41 para. 4 L.1892/1990 the remuneration during the period of irregular distribution of working time is equivalent to the standard remuneration for the contractual weekly working hours (40 hours or less).

During the period of increased employment, the daily working time is not allowed to exceed a 10 hour limit (article 41 para. 5 L. 1892/1990).

The irregular distribution of working time may be introduced in the undertaking by an enterprise bargaining agreement or by agreement between the employer and a trade union (as far as its members are concerned), or the workers' council, or a union of workers (this union must be consisted of at least the 25% of the undertaking's labour force if the latter employs more than 20 workers and the 15% if it employs 20 or less). Agreements regarding the irregular distribution of working time should be deposited to the competent Labour Inspection Authority. There is no provision for a unilateral adoption of an irregular distribution of working time plan by the employer.

Greek labour law (article 38 L. 1892/1990) allows the employer only to unilaterally decide and enforce a rotating working plan in case of limitation of the activities of the undertaking (e.g. economic distress) and in order to avoid dismissals, where the employees are obliged to provide work either for fewer days per week, or fewer weeks per month, or fewer months per annum (or a combination of all of these alternatives). In this case the daily working hours cannot be altered. The maximum duration of that rotating plan cannot exceed a total of 9 months within the same calendar year. The unilateral decision of the employer should be announced within 8 days to the competent Labour Inspection Authority. It should be noted that in order for the unilaterally decided/enforced rotating plan to be legally binding, the employer should previously inform and consult with the employees' representatives.

**6. Do workers have the right to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Greek legislation provides employees the right to adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons, but not unilaterally. It also provides several full or non-pay leaves for the same reasons.

Exceptionally, parents have the right to unilaterally reduce their working hours by one hour per day in order to attend their child's needs. According to article 9 of the National General Collective Agreement ("ΕΓΣΣΕ") 1993, article 6 of the same Collective Agreement 2002-2003, article 7 of the Law No 3144/2003, article 9 of the National General Collective Agreement 2004-2005, article 7 of the National General Collective Agreement 2006-2007, article 6 of the National General Collective Agreement 2008-2009, article 2 of the National General Collective Agreement 2014 and article 38 of the Law No 4342/2015, parents have the right to appear an hour later or leave their work an hour earlier within a period of thirty months that follows the birth of the child, without an equivalent reduction of their salary. The couple must decide who is to claim the right to reduce working hours, while it is possible to switch during the period. A common statement towards their employers is required, as well as an affirmation from the employer of the other part, that he or she does not exercise the same right simultaneously. It is however not necessary that they both are employees or even that they both work either as employees or self-employed. The only working parent has the right to reduce unilaterally as above-mentioned the day's working hours too. This regulation applies also to stepparents. In cases of surrogacy, the same rights have both the surrogate mother and the intended and legal mother. In case of divorce, separation or single-parent families, the right to reduce working hours is to be exercised by the parent that is appointed with the child's custody. The right to reduce working hours applies separately for every child.

Other employees' rights that lead to an adaption, modification and reduction of working hours due to work-family balance reasons prerequisite a mutual agreement between employee and employer. The extent of the employer's consent required varies. In general the employer does not have the right to oppose. Consensus is needed mainly in specifying the exact period in which the right should be exercised or in organizing priority amongst employees' overlapping applications.

## **7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

Greek legislation does not provide employees the right to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-life balance reasons. It provides instead several full or non-pay leaves aiming to attend the same needs, such as leaves for students in order to participate in exams or leaves in order to exercise the right to vote in remote places in case of national or communal elections. Greek legislation is not yet familiar with leaves in order to attend personal, non-family-related needs (“sabbatiques”) or in order to attend programs of employment reorientation. Although according to article 37 § 5 of the Law No 3986/2011 employees in the public sector have the right to request, without having to name any reason in particular, the reduction of their working hours or working days by 50% with an equivalent reduction of their salary for a five-year-period, this provision aims to reduce public sector’s labour costs rather than to attend work-life balance needs.

## **8. What is the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?<sup>3</sup>**

According to article 38 § 1 of Law 1892/1990 in its current form, part-time work means working less than the regular working time in a daily, weekly, fortnightly or monthly basis. A part-time employment agreement, indifferently if for a fixed or an undetermined period, must be subjected to a written-contract form, while the employer is due to announce it to the local Labour Inspection Authority (“ΣΕΠΕ”) within 8 days.

Legal consequences for the infringement of those provisions –namely the written-contract form and the announcement to the local Authority– are debatable. On one hand, article 38 § 1 provides that failing to announce the part-time contract indicates a full-time employment agreement. Consequently the employee can claim a full-time job salary. It was thus argued that the law has herewith introduced a *fictio juris*, so that the employment contract was to be legally and irreversibly treated as a full-time employment agreement, even if this was not the intention of the parties. The currently prevailing opinion however contends that the induction instituted by the law is reversible, which means that either one of the parties can prove that no full-time employment contract was agreed. Furthermore, it is doubtful that any legal consequence withdrawn by failing to announce the part-time employment agreement is compatible with the European Union Law, especially after the decision of the ECJ 24.4.2008 (C-

---

<sup>3</sup> See Koukiadis I., Labour Law – Individual labour relations and the law of flexibility of work (in Greek), pp. 493 seq., 6th ed., 2012, Athens, Zerdelis D., Labour Law – Individual labour relations (in Greek), pp. 87 seq., 3<sup>rd</sup> ed., 2015, Athens-Thessaloniki, Douka V., Part-time Work (in Greek), 2004, Athens-Thessaloniki.

55/07). On the other hand, according to jurisprudence, when the parties do not hold to the prerequisite of a written-contract form, the employment contract is invalid as a whole, namely even as a part-time work agreement. That means that in such a case employees will not be able claim their salary but only on a basis of unjust enrichment provisions. Nevertheless, a recent decision of the Supreme Court<sup>4</sup> signals a change of course, by holding now that the lack of a written-contract form affects not the employment agreement as a whole but only validity of the part-time work clause, which brings things back to the previous situation, meaning that the employment contract is again to be legally and irreversibly treated as a full-time employment.

Article 38 § 3 also regulates a specific type of part-time employment, the so-called short-time or rotation work<sup>5</sup>. As such is defined working for either less days during the week or less weeks in a month or less months in a year or any combination of the above, as long as the working-day time is not reduced. Although short-time work can be mutually agreed between employer and employee at any time, the law provides the employer the right to unilaterally impose a short-time working system with an equivalent reduction of employees' salaries, even when the latter disagree or even oppose, provided that: a) the activities (turnovers) of the employer have declined, b) the short-time work is imposed instead of redundancies due to the employer's activity reduction, c) the short-time work period extends no more than nine months within a calendar year, and d) the employer provides the necessary information as well as negotiates with employees' representatives or alternatively, in case there aren't any, with the staff as a whole. This unilateral imposition of short-time work went very popular since 2010, as Greek firms were starting to feel the consequences of the financial crises and begun to seek ways to reduce drastically their labour costs. On the contrary, most labour law scholars found the introduction of an employer's right to unilaterally impose short-time work rather problematic. Doubts and reservations concerned, among others, the obscure drafting of the provision, the unclear connection between redundancies and imposed short-time work, the paternalistic role that was appointed to the employer by allowing him to cater to employees' interests even against their will, the dubious nature of the measure as individual or collective, as well as its

---

<sup>4</sup> Decision No 965/2014 of the Greek Supreme Court, in: *Labour Law Review (Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου - ΕΕργΔ)*, 2016, 124.

<sup>5</sup> See also Fotini Dermitzaki, *Unilaterally Imposed Work Rotation (in Greek)*, in: *Labour Law Review (Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου - ΕΕργΔ)*, 2012, 1169, Chronis Tsimpoukis, *Recent Case Law Concerning the Measure of Unilaterally Imposed Work Rotation (in Greek)*, in: *Labour Law Review (Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου - ΕΕργΔ)*, 2013, 470, Ioannis Lixouriotis, *Work Rotation As a Means of Dealing with Problems in the Enterprise (in Greek)*, in: *Business and Corporate Law Review (Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών - ΔΕΕ)*, 2013, 919, Boumpoucheropoulos P., *The Imposition of Work Rotation As a Right of the Employer and the Limitations of the Power That Stems from It (in Greek)*, in: *Labour Law Review (Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου - ΕΕργΔ)* 2013, 994.

doubtful conformity with the Greek Constitution. After some years of controversy in theory and contradictory court decisions, the Supreme Court came to the conclusion<sup>6</sup> that imposed short-time work is by nature a collective measure, which cannot be imposed individually upon employees, and which, as milder measure, should take precedence over redundancies, while the latter remain employer's *ultimum refugium*, and finally that it is not permitted, unless the employer is willing to engage in substantial, detailed and sincere negotiations with employees. That decision narrowed significantly the applicability of unilaterally imposed short-time work.

Furthermore, according to § 11, as amended with article 17 § 2 Law 3899/2010, part-time employees are due to additional working hours, above their contractual working time, if that is necessary in terms of employer's needs and a denial could be considered as a violation of bona fide principal. In other words, part-time employees can refuse to prolong their working hours, if such a denial can be justified by taking into account their own reasonable interests, which in comparison to employer's interest would prevail. Part-time employees have also the right to refuse work above their ordinary working hours, provided that such employer's requests appear on a regular basis. Given the employees' unfavorable negotiation position, it is highly improbable to deny working additional hours even in the above-mentioned circumstances. Before amended, the same paragraph provided that employees, who work above their regular hours, are entitled to a 10% raise. Besides, part-time employment does not exclude overtime. In short-time work, for example, as the working-day time is by definition not reduced, additional hours are to be legally treated as overtimes.

**9. Does your legal system recognized the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require the specification of working time and working hours are determined by the employer?**

Although Greek legislation does not explicitly regulate zero-hour contacts, equivalent forms of employment agreements are considered to be permissible under Greek labour law.

Courts have expressed no concerns about the legitimacy of employment contracts, under which work is provided irregularly, in non-specific or predetermined time, with no guaranteed minimum salary and just according to the employer's needs. For some courts this so-called "intermittent easement" is a lawful form of part-time employment, which is however not subjected to the regulation (and the restrictions) of article 38 of

---

<sup>6</sup> Decision No 1252/2014 of the Greek Supreme Court, in: Labour Law Review (Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου - ΕΕργΔ) 2015, p. 194.



the Law 1892/1990<sup>7</sup>, while for others, though “intermittent easement” comes under article 38, it remains nevertheless permissible and valid provided that the parties hold to the written-contact form<sup>8</sup>.

Greek labour law scholars seem to be more sceptical towards such part-time employment forms. Without meticulous analysis, it is advocated that employment contract clauses about working on employer’s demands could be considered valid only if combined with allowances, which reward the worker’s readiness to work on employer’s call. Even under such a reservation, the situation does not change dramatically. Readiness to work on employer’s call is not considered in Greek labour law to be working time, so the allowances agreed for the stand-by modus of the zero-hour contract employee are not subjected to any minimum.

#### **10. Has the evolution of the regulation of working time increased or decreased flexibility in managing working time?**

It seems quite risky to provide a definite answer. However, we are tempted to assume that though flexibility might have been promoted *prima facie* by the statutory and jurisprudential evolution regarding working time, it has also impeded security. The notion of security, a labour law foundational bedrock, was superseded by the inconsistent –as far as social policies are concerned– flexibility goal that looms over European social law. It is important to keep in mind that in Greece the vast majority of the latest working time legislative reforms was introduced in a heteronomous manner as part of the so-called European/IMF rescue/bailout plan. The goal to be achieved was an acute internal devaluation in order to restore the competitiveness of the Greek economy. Anyhow, with a recorded percentage of persistent unemployment as high as 24.6% (last official date – November 2015) it is difficult to acknowledge any benefits resulting from the aforementioned reforms.

It should be mentioned that EU Law has played quite a significant beneficial role regarding Greek work-life balance rules, that were almost absent from Greek national law before the state’s adhesion to the EU. In spite of these adopted rules, a huge practical problem rests as far as their implementation, since cultural/societal norms and a far than satisfactory economic equilibrium between employers and employees virtually circumvent and/or undermine the efficacy of those rules.

---

<sup>7</sup> Decision No 220/2005 of the Patras Court of Appeal, in: *Business and Corporate Law Review (Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών - ΔΕΕ)* 2006, 204.

<sup>8</sup> Decision No 521/2005 of the Patras Court of Appeal, Decision No 539/2000 of the Larisa Court of Appeal in: *Nomos – Legal Data Basis*.

## **11. Other relevant aspects regarding working time and flexibility**

According to article 2 paras. 1-2 PD 156/1994 the employer is obliged to notify the essential terms of the employment contract to the employee, including the daily and weekly working hours.

Pursuant to article 2 LD 515/1970, claims regarding overtime work must be brought within a 5 year limitation period, even if they are based on unjust enrichment of the employer (generally Greek Civil Code provides for unjust enrichment claims a 20 year limitation period).

The Greek Supreme Court holds that commuting (time spent between the employee's place of residence and place of work) is excluded from the calculation of daily working time, even if the commuting takes place with transportation means owned by the employer, unless there is a specific agreement.

Moreover, the Greek Supreme Court has held that if the employee performs overtime work without prior command, consent or authorization by the employer, then she is not entitled to overtime remuneration or compensation whatsoever.

Finally, according to the Greek Supreme Court case law, the employer's decision to reduce his employee's daily or weekly working hours with the relevant remuneration reduction establishes a forbidden unilateral and detrimental for the employee change of employment terms.

### **References and judicial decisions**

Regarding the Greek regulation of working time, it is highly recommended to read the following references and judicial decisions:

KARAKATSANIS A. / GARDIKAS St., *Individual Labour Law* (in Greek), pp. 190-220, 5<sup>th</sup> ed., 1995, Athens.

KIOSSE-PAVLIDOU L., *Classical and modern forms of working time regulation* (in Greek), 2004, Athens.

KOUKIADIS I., *Labour Law – Individual labour relations and the law of flexibility of work* (in Greek), pp. 474 seq., 7<sup>th</sup> ed., 2014, Athens.

LIXOURIOTIS I., *Individual Labour Relations* (in Greek), pp. 385-450, 4th ed., 2013, Athens.

Decision no 1342/1996 of the Greek Supreme Court, regarding unilateral reduction of working hours.

Decision no 1717/1997 of the Greek Supreme Court, regarding overtime without consent or authorization by the employer.

Decision no 393/2005 of the Greek Supreme Court, regarding commuting time.

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN ITALY

Vincenzo Ferrante  
Professor of Labour Law, Law Department  
Catholic University of Milan

### Introduction

According to OCSE data, the average annual hours worked per dependent worker in Italy is shifted from 1570 to 1478 in the last fifteen years; consequently the average usual hours worked on the main job is nowadays 35,4 hours per week. It has to be stressed that in 2003 the Italian legislation, which dated back to 1923 and to (1919) ILO Convention n. 1, had to be changed after judgement of the European Court of Justice (9.3.2000, n. 386) due to implement European Directive 93/104 (Directive n. 88 will be published only few months later with no further modification in national legislation).

A Legislative Decree (an order taken collegially by the Government on behalf of the Parliament with the same force of law) so abolished the previous limits of eight hours of work in the day, to allow employees to work longer. Nevertheless, since then the average worked hours per worker have shown a steady decline, mainly because of financial crisis which severely reduced industrial production, while at the same time special allowances were granted to workers for their partial temporary unemployment.

In the meantime, the percentage of part-time workers followed a reverse and constant trend: in 2014 part time workers were more than four millions, and represented 18% of the number of dependent workers (in 2000 the percentage was 13,3%): the increasing figure is probably due to non-voluntary patterns of work chosen by people forced by economic crisis to accept a job on a part time basis.

Also the distribution of man and women regarding part-time work is changed with an increase of male figures up to 9% as a clear indication that part time work is often a full time job partially declared as regular job.

### **1. Does the regulation on working time establishes a daily, weekly and/or annual limit of working hours? If so, what is the maximum working hours?**

The regulation on working time in the Italian legal system establishes a daily, weekly and annual maximum working hours only as an average number, following with no changes or reductions the limits of the European Directive n. 2003/88.

Articles 3 and 4 of Legislative Decree mentioned above (d. lgs. n. 66/2003), with a very ambiguous provision, state that working time shall be determined as provided by collective agreements. There is no more detailed provision, so also agreement signed by rank-and-file unions can be considered as relevant in the implementation of the law regulation.

Nevertheless, the articles set a maximum working time that, in any case, cannot be exceeded by the collective agreement or by individual employment contract. Specifically, Legislative Decree 66 establishes that the average working time for each seven-day period, including overtime, does not exceed 48 hours in a reference period of four months. This reference period can be elevated by collective agreement until 6 months and also until a year for technical or organizational reasons. Actually it is very common that collective bargaining refers the annual working time to a 12 months period without any specific explanation.

In conclusion, having that the minimum duration of the annual rest is 4 weeks, Italian regulation allows workers to work up to a maximum of  $(48 \times 48 =) 2304$  hours in a year, in perfect adherence to the wording of the Directive.

There is no clear provision on the length of ordinary workday: because article 7 Legislative Decree n. 66 provides a minimum daily rest period of 11 consecutive hours per 24-hour period, it is commonly taught that the maximum length of work is 13 hours per day, without no limits for weekly work, but 77 hours, given by 12 hours and 50 minutes for 6 days (see above for daily rests).

According to some scholars, these provisions are clearly not allowed by the Italian Constitution, which requires that the maximum daily work has to be determined by the law: in fact 13 hours is not a serious limit and to establish so an ineffective provision is the same that have no legal limit. Nevertheless only one case has been decided on this topic (Trib. Pisa 13.2.2001, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, II, 77) and the judge, with an aware mistake, hold that the previous daily limit (10 hours, including overtime) is still in force, because has not been clearly abolished.

## **2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rests periods?**

The Italian regulation on rest periods, following European directive pattern, distinguishes between daily, weekly and annual rest periods:

- A minimum rest of ten minutes within the working day when it exceeds six continuous hours (article 8 d. lgs. 2003/66).

- A minimum rest of 11 hours within a period of 24 hours: it means that worker has the right to a rest between the start of the previous working day and the beginning of the next (article 7 d. lgs. 2003/66).
- Regarding weekly rest periods, article 9 L. Decree 2003/66 provides that workers are entitled to a minimum weekly rest period of 2 days in a period of up to 14 days. As established in this article, generally the weekly rest will include Sunday.
- Finally, concerning annual rest periods, article 10 L. Decree 2003/66 grants workers paid holidays of four weeks a year, of which two weeks (i.e. 14 days) can be recognized on demand as an uninterrupted period, and the others according to the employers' needs. Other paid vacations are granted for single day (Christmas, New Year, Labor Day, Easter and so on).

It has to be stressed that, in an involuntary comic way, article 8 d. lgs. 2003/66 states that daily rest of (only) ten minutes is fit for reintegrate workers' physic conditions, to consummation of the meal and to give relief to monotonous and repetitive work.

**3. Are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of workers (for example, age) or for certain professions? In this case, indicate these maximum working hours.**

First, a different maximum working hours for minor workers, equivalent to 8 hours a day and 40 hours a week is established by article 18 of Law n. 1967/977. As for rest periods, minor workers are entitled to at least a sixty-minute break a day when the continuous working day exceeds 4.5 hours.

With evident violation of European Directive, the provisions of Legislative Decree n. 66 (article 2) shall not apply to the school staff, to Police, to the Armed Forces, as well as those working in the municipal and provincial police services and to persons employed in private security services, or in public libraries, museums and archaeological areas.

**4. Is overtime allowed? If so, what it is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

According to the 1923 discipline, the work done above the limit of eight hours per day had to be calculated in a separate way and must be paid with a special allowance or premium of not less than 10% of ordinary salary (in addition to ordinary money compensation for the work done). Only two hours of overtime per day were allowed (and, in any case, not more than 12 in a single week).

Nowadays article 5 of Legislative Decree 2003/66, referring to the work carried out in addition to normal working hours of an average of 40 hours per week (= 1920 per year), states only that overtime shall be determined as provided by collective bargaining agreement.

Clearly there is not a maximum limit of overtime that a worker can perform per year, but the general limit of an average of 2304 annual hours. In second place, it has to be stressed that if one works for a very long time due to a special need of enterprise, while in the past he could get a premium, now he cannot obtain any economic benefit if, within the period of four (or 6 or 12) months as defined by collective agreement, the same receives compensation via equivalent rest periods.

In the absence of a collective labour agreement, overtime is subject to an agreement between the employer and the employee, but cannot exceed 250 hours per year. Nevertheless the employer can unilaterally impose over time for cases of exceptional technical and production needs and inability to address them through the recruitment of other workers; and also in the cases of force majeure or for “*special events, such as exhibitions or fairs or other events, as well as construction of prototypes*”. Of course by means of these latest provisions the employer very often can reach an agreement to increase the annual level of overtime, with the only limit that, in any case, the total time worked must not exceed the established average maximum of 48 hours per week.

Overtime on yearly basis can be compensated by two means: (i) overtime can be paid with the amount established in the collective bargaining agreement or employment contract – the value of overtime can never be lower than the value for the ordinary working hour – or (ii) compensated with an equivalent rest period.

In the past, overtime was forbidden for part-time workers: now there is a special regulation for complementary hours with a limit of 25% of weekly working time and a premium of 15% of ordinary salary; it is also allowed to have overtime within the limits established by collective agreement.

**5. Does the regulation on working time allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Due to ambiguity of provisions of Legislative Decree n. 66, it is difficult to say if the regulation on working time in the Italian legal system gives the company the right to unilaterally determine or alter the working hours of its workers initially established in the collective bargaining agreement or in individual employment contract.

First of all, it has to be putted in evidence that the employer has the right to organize all the factors of production and that within managerial prerogative it has to be enumerated also the right to move workers from one turn to another in case of shiftwork and to change the start time of every worker's performance. Only in case of part-time this power is regulated directly by the law, which provides that in the individual contract has to be indicated the time slot in relation to single days and months. Otherwise employer and employee can determine consensually in the individual contract these terms and conditions, but this rarely happens because generally the individual contract contains only a general indication on the weekly duration of work.

So the Legislative Decree, when states that the length of work is given only by an average figure the law, indirectly allows the irregular distribution of working time throughout the week, month or year. In other words, in absence of a daily limit, legislative decree implies the possibility to an irregular distribution of working time by order of employer, in respect the following limits:

- i. 11 hours of rest between the end of one working day and the beginning of the following (article 7 d. lgs. n. 66/2003).
- ii. 35 (24 + 11) hours of uninterrupted weekly rest period, which can be accumulated up to 14 days.

The company has the ability to, in a given day, week or month, change the workers daily, weekly or monthly working hours to the extent to exceed the maximum working hours of 13 hours a day and 77 hours a week, provided that the above limits are respected. There is no requirement of an in-advance notify or a maximum weekly percentage in altering workers' working time or special premium for the change. Every week the company can modify the time slot of every-one and there are only few limits given by collective agreements (in terms of a special warning in advance or maximum limits for 3 or 4 months periods).

A different answer must be given in order to part time workers whose right to have their working time forever respected by the employer has been confirmed in 1992 and 2005 by Constitutional Court. The Court stated that was correct that law imposes a written (and unchangeable) indication of the time slots in relation to single days and months, from the perspective of the right to everyone to combine two jobs (normally in the morning and in the afternoon) in order to reach a fair level of remuneration (article 36 CI), so indirectly protecting work-family balance.

Nevertheless the legislation has not followed this indication, allowing with no serious limits overtime and supplementary time in part time jobs (see d. lgs. n. 81, 2015).



**6. Do workers have the ability to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

No. Italian law does not grant any right to workers to, in response to work-family balance, unilaterally reduce their working hours; only the regulation established in the collective bargaining agreement can allow the worker to have time off work for special personal or family reasons (for instance marriage or death of one of the parents).

Nevertheless, Italian legal system recognizes situations in which workers, to achieve a better work-family balance, have the unilateral ability to reduce their initially established working hours:

- Those workers that are responsible of the care of a child under twelve, a person with a disability or a dependent family members, are entitled a reduction in their working hours –with the proportional reduction in wage (d. lgs. 151/2001).
- In cases of childbirth, adoption and foster care, workers are entitled to two hours of time off work (only one, if the daily working time is less than six hours) for nursing until the child is twelve months of age (d. lgs. 151/2001). This hour of absence can be divided into two fractions, or can be accumulated in just one daily rest.

**7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

A special time off work is allowed for working pupils or for pregnant workers. Only the regulation established in the collective bargaining agreement can allow the worker to have time off work for other special personal or family reasons.

**8. What is the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?**

In the Italian legal system, there is no specific definition of part-time work though it is correct to say that part timers work for a number of hours a day, a week, a month or a year lower than a comparable full-time worker (article 4 d. lgs. n. 81/2015). In this sense, “comparable full-time workers” is a full-time worker that occupies a similar job post in the company.

The contract for part-time work can be indefinite or fixed-term and must necessarily be subscribed in writing (article 5 d. lgs. 81/2015). Part-time workers have the same rights as full-time workers, only admitting the recognition of these rights in proportion to their working time in cases where it is appropriate give their nature (for example, salary).

There is not right to get conversion of full-time work in a part-time and vice versa, simply Italian legal system imposes the employer the obligation to inform workers of existing vacancies in the company. There is not, however, a preferential right of workers to occupy a vacant full-time or part-time position in the company.

As for the possibility of overtime, part-time workers can work overtime and also can perform supplementary hours (article 5 d. lgs. 2003/66 does not make clear what is the difference between the first and the latter).

**9. Does your legal system recognized the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require the specification of working time and working hours are determined by the employer?**

According to Italian regulation it is possible to subscribe an employment contract that does not specify working time and allows the employer to periodically determine the number of working hours contingent on the company's productive needs (article 13 d. lgs. n. 2015/81). Workers in the entertainment or at the switchboard, guards, receptionists and salesmen o saleswomen are often employed under this type of contract. "Job on call" contracts requires the written form (even if only for the purposes of proof of the existence of the contract and not to its validity) and a special (very low) compensation for time spent in waiting.

**10. Has the evolution of the regulation of working time in the country increased or decreased flexibility in managing working time?**

The evolution of the regulation of working time in Italy has led to the adoption of European standards without any respect of article 23 of European Directive which prohibits Member States in the implementation of the Directive to reduce the general level of protection afforded to workers. Consequently the evolution of the regulation on working time has resulted in a race to the bottom, which has granted greater flexibility to the employer to adapt working time to the company's productive needs.

**References and judicial decisions**

Regarding the Italian regulation of working time, it is highly recommended to read the following references and judicial decisions:

A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Napoli, ESI, 2012.

V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Torino, Giappichelli, 2008.

V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro*, Dike, Roma, 2014.

P. ICHINO and L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi (artt. 217-2109 c.c.)*, in *Commentario al codice civile*, diretto da F.D. Busnelli, Milano, Giuffrè, 2012.

V. LECCESE (Editor), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Milano, 2004.

B. VENEZIANI and V. BAVARO (Editors), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Bari, Cacucci, 2010.

M. G. MATTAROLO, *I tempi di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. Persiani e F. Carinci, vol. IV, t. I, Torino, UTET, 2012, pp. 604 – 710.

M. NAPOLI (Editor), *L'orario di lavoro tra ordinamento interno e disciplina comunitaria* (d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66), in *Nuove Leggi Civili Commentate*, 2004, 1231-1440.

F. M. PUTATURO DONATI, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Torino, Giapichelli, 2005.

G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Milano, Giuffrè, 2005.

Decision of the Italian Constitutional Court 11<sup>th</sup> May 1992 n. 210, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, II, 731 ff., regarding work-life balance rights in the regulation of part time work.

Decision of the Italian Constitutional Court 15<sup>th</sup> July 2005 n. 283, in *Giust. Civ.*, 2006, 1695 ff., on the same topic.

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN LUXEMBOURG

Christian Déprez

*Collaborateur de recherche*, Faculty of Law, Economics and Finance  
University of Luxembourg

### Introduction

As stated in a report of the *Luxembourg Chamber of employees* regarding the quality of work in Luxembourg<sup>9</sup>, the Luxembourg labour market is dominated by the service and public sectors. Most of the employees are working for small and medium companies and 1/3 of them are working for companies having more than 250 employees. 97,5% of the employees have a single labor contract, and only 2,5% have several contracts. Most of the contracts in Luxembourg are long-term contracts, and only 4% have a short-term contract, and 2% of the employees are working under an interim agreement. 81% of the employees are working full-time.

As what regards more specifically the working time, in a survey<sup>10</sup> conducted by the *Luxembourg national statistics institute* during the last 4-years period (2008-2012), published in November 2014, the institute concludes that the average annual working time in Luxembourg (2012) is 1773 hours, which reflects a slight decline, following the sharp rise which was observed during the previous period (*Please, refer to the graphic 1 at the end of this paper*). Overtime is declining as well and absenteeism is stable. This average number of working hours, however, remains higher than the one of the European Union, and that of the neighboring countries or areas (*Please, refer to the graphic 2 at the end of this paper*). 17,5% of the Luxembourg workers work part-time, less than the European Union average of 25,3%.

### **1. Does the regulation on working time establishes a daily, weekly and/or annual limit of working hours? If so, what is the maximum working hours?**

The general principle (hereafter, the *General Regime*) lays in article L.211-5 (book 2, Title I, Chap. 1, Section 3) of the Luxembourg Labour Code, which states that the limit of working hours<sup>11</sup> of the employees in Luxembourg is fixed at 8 hours a day and 40 hours a week.

---

<sup>9</sup> [http://www.csl.lu/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=doc&id=2929&format=raw](http://www.csl.lu/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=2929&format=raw)

<sup>10</sup> <http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2014/PDF-23-2014.pdf>

<sup>11</sup> i.e. “the time where the employee must be available to his or her employer(s)” Art. L.211-4 par.1( see also: CSJ, 21-11-1991 LABORATOIRE DENTAIRE REUTER C/ FERDINAND)

One shall specify that the applicable collective agreement can always set limits below these thresholds and forecast more favorable conditions for the workers.

However this general principle:

- Does not apply for every contracts and sectors that are regulated by a framework of specific legislations (as opposed to the *General Regime*, which will be the one mainly studied in this paper) and employees<sup>12</sup>.
- Can be modulated on a daily basis within the week –to the extent it does not exceed 40 hours a week or the maximum set in the collective agreement– in the framework of a “period of reference” of maximum 4 weeks, allowing the employer to adapt the working rhythm to the company needs, without inflicting to the workers a harassing work which could prejudice their health and workplace safety<sup>13</sup>.

For this purpose, an organizational working plan, or a flexitime regulation must be set-up by the manager, which aims at allowing the employee and his/her direct hierarchic responsible, to know what hours he or she must work. Hours worked in addition of the weekly limit will be considered as overtime and compensated accordingly<sup>14</sup>.

- Allows the possibility to work overtime through additional working hours<sup>15</sup> (more details below).

## 2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rests period?

Under the *General Regime* Luxembourg Law distinguishes daily, and weekly rest periods, and forecasts annual leaves:

1. As regards the daily resting period: Article L.211-6 of the Labour Code states that “*each worker benefits, in case the working hours exceed 6 hours, from one or several*

---

<sup>12</sup> The employees working in restaurant and hotels are regulated by Chapter 2 of the title 1 of the Book 2 of the Code, which provides some adaptations to the general rule. Some exceptions are enshrined as well in specific laws, public administration regulation or collective agreements –as stated in article L 211-2 & L 211-3 of the Labour Code– that governs the working hours regarding domestic workers, family companies in the agriculture sector, employees working on the healthcare sector, mobile employees employed by a company of professional persons or goods by roads, family businesses etc. and finally for executive employees performing a role of effective management, whose availability is necessary to ensure the company’s functioning and supervision (see CSJ. 10.05.2007, n°30862, SOJIC c/ AGF LIFE).

<sup>13</sup> Article L-211-6 to L.211-10 of the Labour Code regulating the organizational working plan and flexitime.

<sup>14</sup> C.S.J, 28-10-2004, n°28506 du rôle LANNOO C/ BNP PARISBAS.

<sup>15</sup> Regulated by Article L.211-22 and following. Article L-211-12 of the Labour Code, under specific condition, and the extra hours cannot exceed 10 hours a day nor 48 hours a week, except for specific situations (seasonal activity article L 211-13 of the Labour Code), authorization by Grand-ducal decree (article L 211-12 of the Labour Code), where it can reach maximum 12 hours a day).

*resting time, paid or unpaid according to the nature of the contemplated activity*". The application will be specified by collective agreement or after advice of the employees' representatives. Every worker must benefit every 24 hours from a period of minimum 11 consecutive hours of rest.

2. Every worker benefits from 44 uninterrupted hours of rest per week<sup>16</sup>, and for contracts, sectors or persons under the scope of application of the *General Regime*, it is forbidden to work on Sunday, except in specific situations<sup>17</sup>. For other sectors which are out of the scope of the *General Regime*<sup>18</sup>, working on Sunday is not forbidden.
3. According to article L.233-4, every employees are entitled<sup>19</sup> to 25 days of vacation per year. This vacation days are computed in the duration of weekly working hours. Disabled workers benefit from 6 additional days of vacation. In addition, employees benefit from 10 public holidays<sup>20</sup>. If a public holiday is a Saturday or a Sunday, the employee can carry it over within 3 months. If all the vacation have not been taken by the employee at the end of the calendar year, the employee can choose to carry it forward until the 31<sup>st</sup> March of the next year.

**3. Are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of workers (for example, age) or for certain professions? In this case, indicate these maximum working hours.**

Yes, specific provisions regarding personal characteristics of workers exist in Luxembourg, such as:

- Pregnant women, according to article L.332-1 of the Labour Code, benefit from a prenatal leave, and cannot work eight weeks before and after the presumed date of birth, and new parents have the possibility to take a 1 year part-time or 6-month full-time parental leave (article L.234-43 of the Labour Code).
- Disabled persons benefit from 6-days additional vacation.

---

<sup>16</sup> Article L-231-11 of the labour Code.

<sup>17</sup> Family businesses, travelers, commercial salesmen to the extend they work outside the seat of the company, priests, and workers who must ensure the security, works necessary to avoid deterioration of goods, executive employees performing a role of effective management (see CSJ. 10.05.2007, n°30862, SOJIC c/ AGF LIFE), in case of urgency which requires immediate action (article L. 231-4), and retail company up to 4 hours.

<sup>18</sup> Hotels, restaurants, drugstore, public show, transportation, hospitals, domestic workers etc. (art. L.231-6 of the labour Code).

<sup>19</sup> To the extent the claim is compliant with the company's needs, and with others' workers justified claim.

<sup>20</sup> New year, Easter Monday, 1st of May, Ascension day, Monday of Pentecost, all Saints day, Assumption day, Grand-Duke's day (23 of June), 1st and 2nd Christmas Day.

- In Luxembourg, the work of young people under 15 is forbidden, except for educative and nonprofit activities, occasional domestic services, sportive, cultural or artistic activities in the framework of associations, in the conditions laid in article L.342-3 and L.342-3 of the Labor Code. Between 15 years-old and 18 years-old, the work of young people is permitted for 8 hours a day and 40 hours a week (article L.344-7 of the Labour Code); in principle, overtime is forbidden, and hours spent in the framework of professional training are computed in the working hours. Young workers benefit from a two-day resting period a week, and uninterrupted 12 hours of resting time every two days<sup>21</sup>.

**4. Is overtime allowed in your country? If so, what is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

Under the *General Regime*, Overtime is allowed in Luxembourg Law<sup>22</sup>. It is possible for an employee to work up to 10 hours a day<sup>23</sup> and 48 hours a week<sup>24</sup>. The Minister can allow a specific reference period upon request of the company.

According to article L.211-27 of the Labour Code, overtime is either compensated by one hour and a half of resting time paid by hour of overtime done, or by a 40% bonus of the hourly rate.

If the company (because of its own internal organizational reasons, or if the employee has left the company) cannot obtain a resting time for the additional hours worked, a 40 % bonus will apply to his/her hourly rate.

**5. Does the regulation on working time in your country allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Under the *General Regime*:<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> Article L 344-11 and following of the Labour Code

<sup>22</sup> Article L.211-22 and following of the Labour Code

<sup>23</sup> 12 hours a day and 40 a week if specifically agreed by the administrative authority, and there are multiple specific derogation for seasonal activities, and also, as mentioned before, in specific sectors which obey to specific regimes (see footnote 4)

<sup>24</sup> The only evidence that the employee was at the disposal of his/her employer is sufficient to demonstrate he/she has worked overtime, and he/she has no obligation to prove that he/she was actually actively working (CSJ, 21-11-1991 LABORATOIRE DENTAIRE REUTER C/ FERDINAND)

- The use of *punctual* additional hours must be notified or agreed by the Luxembourg Ministry of Labour, and is limited to the following cases according to article L. 211-23 of the Labour Code:
  1. Avoiding the loss of highly perishable raw material or compromising the technical result of a work.
  2. Allowing specific tasks such as inventories or balance sheets.
  3. In some specific cases of danger.
- A *general* authorization can be obtained from the Minister of Labour on the basis of a collective agreements, in sectors suffering from systematic labour shortage which cannot be solved through work organization, meccanization or rationalization remedies (article L.211-25 of the Labour Code.)
- *No notification or authorization* is required in case the work is made in order to cope (for less than 3 days a month) with an urgent or imminent accident, and in case of emergency on the machines and tooling or in case of *Force Majeure* which seriously hampers the normal functioning of the company (the company must inform the Minister, and indicate the event triggering the additional hours worked (article L.211-26 of the Labour Code)

In hypothesis were the company must obtain the authorization of the Minister, the request must include the opinion of the representatives of the employees (if applicable) or of the employees themselves, but this opinion (concurring or dissenting) remains not binding, which means the Minister will have the final word on the additional working hours.

**6. Do workers have the ability to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

In Luxembourg, the legislation forecasts leave days which are dedicated to specific private reasons. They can consist in *extraordinary leaves*, when the worker is obliged to be absent from his/her workplace because of private events specified in article L. 233-16<sup>26</sup>, or in *special leaves*, which are related to private, cultural, political, professional or extraprofessional activities which are located in the Labour Code in Book 2, Title 3, Chapter IV related to special leaves.

---

<sup>25</sup> Specific regimes still exist, for example article L.211-12 of the Labour Code states that a general authorization can be forecasted by a collective agreement in specific sectors in which are performed seasonable activities, for supplementary hours of maximum 12 hours a day, 60 hours a months, for a maximum period of 6 weeks, and in some sectors like hotels, restaurants ... Art. L.212-1 and following.

<sup>26</sup> Birth or adoption of a child, marriage, death of a relative, move etc.



Among those special leaves, three categories are more specifically dedicated to family:

The first one is the leave for family reasons, enshrined in section 7 of Chapter IV. Leave for family reasons may be taken by an employee who needs to stay with his sick child. The maximum duration of the leave (except in special cases) is 2 days per year and per child. The employee must inform his employer at the latest on the first day of his absence, and the employer must continue to pay the employee.

The second one is the family hospice leave for nursing a dying or seriously ill person, forecasted in section 10 of Chapter IV. This leave enables an employee or self-employed worker to be absent (maximum 5 days per year) from work in order to remain at the bedside of a family member<sup>27</sup> in the terminal phase of a serious illness.

The third one is the parental leave, as stated in section 6 of Chapter IV. Parental leave is a leave taken by parents of a child who is less than 5 years old and who wish to take a break from their professional career or to reduce their working time in order to fully devote themselves to the education of their child. This leave may be taken part time for 1 year or full time for 6 months. The employer cannot refuse a full-time parental leave. However, the employer may ask to delay the beginning of the parental leave if it is a second parental leave (i.e. a parental leave that is not taken immediately after maternity leave or adoption leave).

### **7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

Actually, Luxembourg Law forecasts leaves for continuing vocational training.

The individual training leave, forecasted by Section 9 of Chapter VI allows employees who wish to develop their professional skills through training to benefit from leave days in order to participate in training courses; prepare for and take exams; write a thesis; complete any work in relation to an eligible training course. This leave is granted after a request of the worker to the Ministry in charge of the professional training. Each worker has 80 days of leave at his disposal for individual training during his professional career. This leave is possible for employees who have a length of service of minimum 6 months, and must be notified to the employer which can issue a negative opinion. In such case the leave can be postponed. Only some institutions or training are eligible for the individual training leave.

---

<sup>27</sup> A first-degree ascendant or descendant (mother/father or daughter/son) in the terminal phase of a serious illness; a second degree relative in the collateral line (sister/brother) in the terminal phase of a serious illness; his/her spouse (wife/husband) or partner (legally recognized) in the terminal phase of a serious illness.

Linguistic leave forecasted by Section 12 of Chapter VI is a special type of leave granted to employees and self-employed persons, giving them the opportunity to attend training to learn and improve their Luxembourgish language skills with the aim to facilitate their integration in Luxembourg. Linguistic leave forms part of occupational training and may be cumulated with other types of leave such as individual training leave.

Section 11 of Chapter VI forecasts the training leave for staff representatives who would like to improve their economic, social and technical knowledge for their role as staff representatives.

The training program offered in the context of this leave is set up jointly each year by professional employers' organizations, the trade union organizations with the highest level of national representation and the National Labour College (*Ecole Supérieure du Travail* - EST).

**8. What is, in your legal system, the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?**

The definition is given by article L.123-1 of the Labour Code, which states: “[i]s considered as working part-time a worker who agrees with his/her employer, in the framework of a regular activity, a work schedule the duration of which is lower than the normal work schedule in the establishment, pursuant to the law or the applicable collective agreement during the same period”.

Luxembourg law recognizes the possibility for part-time workers to perform overtime, in article L. 123-5 of the Labour Code, based on the number of hours defined in the contract.

In the absence of defined hours or modalities of allocation of the hours, the contract will be deemed to be a full-time undetermined time contract<sup>28</sup>.

**9. Does your legal system recognized the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require the specification of working time and working hours are determined by the employer?**

No, Luxembourg Labour Law requires that working contracts includes compulsory specifications, among which the number of hours worked<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> CSJ 19.11.1998, N°21810 du rôle, VENDOR SA / FANTINEL

<sup>29</sup> Articles L. 121-4, L123-4 et L.131-4 du Code du travail

## **10. Has the evolution of the regulation of working time in the country increased or decreased flexibility in managing working time?**

The Luxembourgish economy has changed a lot during the past 30 years and so has the social and labor legal framework.

From an agricultural, then an industrial, and now a financial and service-oriented labour market<sup>30</sup>, the increasing need to adjust the working regulation to new realities has led to wider possibilities regarding the working time as well as enhancing its flexibility. If the normal regime remains the undetermined-time, full-time contract, many other options are offered to both the employer and the employees (interim, part-time, modulation of hours, vacation for private reasons, teleworking etc.) involving flexibility and taking into account new technologies and contemporary lifestyles.

One of the best and most recent examples of this trend is the possibility offered by the law to modulate (without using overtime) the daily working hours within a firm within the authorized weekly limit (article L-211-6 to L.211-10 of the Labour Code) in the framework of an organizational working plan or a flexitime regulation.

This regime was enacted by the Social Partners in the Labour Law for a limited period of time, for observation and assessment on the labour market. Since its first application its validity period is regularly postponed which reveals the need for such flexibility mechanisms, for the interest of each parties to a labour contract.

### **References, judicial decisions and statistical data**

#### 1. Contemporary bibliography selection:

Regarding the Luxembourg regulation of working time, it is highly recommended to read the following references and judicial decisions:

FEYEREISEN Marc, Code du travail luxembourgeois annoté 2015, 7ème éd., Les Recueils Promoculture-Larcier, Luxembourg, Promoculture-Larcier, 2015, 670 pages, 2015.

PUTZ Jean-Luc, Droit du travail, 2ème éd., Les Codes Promoculture-Larcier, Bruxelles, Promoculture-Larcier, 2015, 1000 pages, 2015

---

<sup>30</sup> You can refer in this respect to the following doctrine: PUTZ Jean-Luc, Aux origines du droit du travail, Tome 1 : Législation, libertés et acteurs, Luxembourg, Promoculture-Larcier, 2014, 538 pages, 2014.

FEYEREISEN Marc, Guide pratique du droit du travail, 2ème éd., Vademecum, Luxembourg, Promoculture-Larcier, 2014, 675 pages., 2014

PUTZ Jean-Luc, Aux origines du droit du travail, Tome 1 : Législation, libertés et acteurs, Luxembourg, Promoculture-Larcier, 2014, 538 pages, 2014

PUTZ Jean-Luc, Comprendre et appliquer le droit du travail, 2ème éd., Luxembourg, Promoculture-Larcier, 2014, 664 pages, 2014

PUTZ Jean-Luc, Droit social - Tome 1 : Droit du travail, Codes Larcier thématiques, Bruxelles, Promoculture-Larcier, 2013, 1624 pages, 2013

SCHILTZ Pierrot, PUTZ Jean-Luc, Droit du travail : mode d'emploi, 3ème éd., Le droit facile, Luxembourg, Promoculture, 2009, 319 pages. , 2009

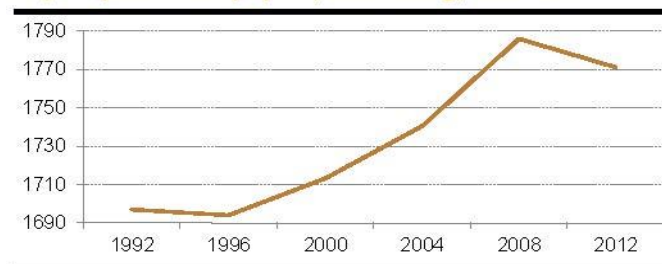
## 2. Judicial references

CSJ. 10.05.2007, n°30862, SOJIC c/ AGF LIFE; C.S.J, 28-10-2004, n°28506 du rôle LANNOO C/ BNP PARISBAS; CSJ, 21-11-1991 LABORATOIRE DENTAIRE REUTER C/ FERDINAND

## 3. Statistical graphics

Graphic 1: Annual average working time in Luxembourg

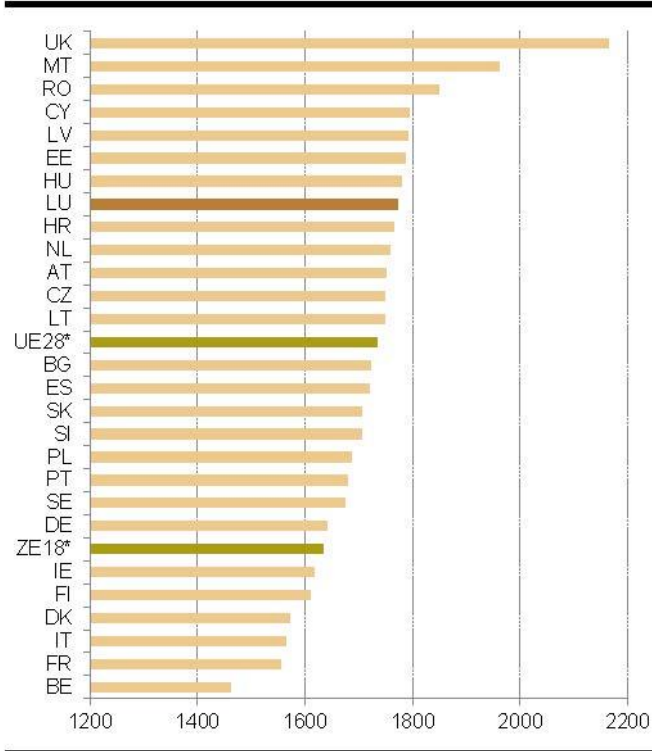
Graphique 1 : Durée de travail moyenne effective en heures par an par équivalent temps plein, Luxembourg, 1992 – 2012



Source : STATEC (CMO 1992-2012) ; économie marchande : secteurs NACE rév1 C-K (1992-2004), resp. NACE rév2 B-N (2008-2012)

Graphic 2: Comparison of average working hours between Luxembourg and Europe

Graphique 2 : Durée de travail moyenne effective en heures par an (travailleur à temps complet), UE, 2012



Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012) ; secteurs NACE rév2 B-S sans O ;

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN SPAIN

Anna Ginès i Fabrellas

Assistant professor of Labor Law, ESADE – Universitat Ramon Llull

Manuel Luque Parra

Professor of Labor Law, Universitat Pompeu Fabra

### **1. Does the regulation on working time establishes a daily, weekly and/or annual limit of working hours? If so, what is the maximum working hours?**

The regulation on working time in the Spanish legal system establishes a daily, weekly and annual maximum working hours. Article 34 of the Workers' Statute (*Estatuto de los Trabajadores* – ET, hereinafter) states that working time shall be determined as provided in the applicable collective bargaining agreement or employment contract. Nevertheless, it sets a maximum working time that, in any case, cannot be exceeded by the collective agreement or employment contract. Specifically, it establishes an ordinary workday of maximum 9 hours per day and 40 hours per week on a yearly basis.

### **2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rests periods?**

The Spanish regulation on rest periods distinguishes between daily, weekly and annual rest periods:

- Minimum rest of fifteen minutes within the working day when it exceeds six continuous hours and a minimum rest of 12 hours between the start of the previous working day and the beginning of the next (article 34.3 and 4 ET).
- Regarding weekly rest periods, article 37.1 ET provides that workers be entitled to a minimum weekly rest period of 1,5 days uninterrupted, which can be accumulated in periods of up to 14 days. As established in this article, generally the weekly rest will include Saturday afternoon or Monday morning and the entire Sunday.
- Finally, concerning annual rest periods, article 37.2 ET grants workers 14 paid holidays a year (Christmas, New Year, Labor Day, National Day of Spain, etc.) and article 38 ET recognizes workers 30 days per year of service of paid vacations.

**3. Are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of workers (for example, age) or for certain professions? In this case, indicate these maximum working hours.**

Yes, the Spanish regulation on working time establishes different maximum working hours in response to certain personal characteristics of workers or for certain professions or productive sectors. In this sense, even though article 34 ET establishes a maximum working day of 9 hours a day and 40 hours per week on a yearly basis, this is the regulation of maximum ordinary working day and there are different maximum working hours.

First, a different maximum working hours for minor workers, equivalent to 8 hours a day (article 34.3 ET) is established. This maximum of 8 working hours is an absolute maximum, as it includes the time spent on training as well as all hours worked by different employers. As for rest periods, minor workers are entitled to at least a thirty-minute break a day when the continuous working day exceeds 4.5 hours and two uninterrupted days of weekly rest. Furthermore, minor workers are not allowed to carry out overtime.

Second, night workers also have a stricter regulation of working time; specifically of 8 hours a day in a period of 15 days and are not allowed overtime (article 36.1 ET).

Third, paragraph 7 of article 34 ET empowers the Ministry of Employment and Social Security, after consultation with the most representative trade union and employers' organizations, to introduce extensions or limitations on the duration of working time and rest periods for those sectors and tasks, which as a result of their peculiarities, require a special regulation. In this context, Royal Decree 1561/1995, September 21, on special working time was adopted, which regulates working hours and rest periods for certain occupations. For example, this Royal Decree extends the maximum working time to 12 hours a day for guards and non-railway watchmen; workers in the agricultural sector when seasonal circumstances determine the need to intensify work; workers in the hotel industry; transporters and workers at sea; etc. For flight personnel this Royal Decree establishes a maximum of 2,000 working hours, of which flight time shall not exceed 900 hours. On the contrary, the Royal Decree establishes reductions in the maximum working time in cases of work involving exposure to harmful environmental hazards. For example, it is limited to 6 hours per day and 38 hours a week for field workers; 35 hours a week for work inside mines; weekly rest periods are extended to two days for underground work; etc.

**4. Is overtime allowed? If so, what is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

Yes, the Spanish legal system allows workers to work overtime. However, this possibility, as will be discussed in *Q. 8*, is reserved to workers with full-time contracts. According to article 35 ET, overtime are those hours performed in addition to the maximum working time. Thus, overtime is not included within the maximum working time, but are added to it; in other words, the maximum ordinary working time can be exceeded with overtime.

Overtime can be compensated by two means: (i) overtime can be paid with the amount established in the collective bargaining agreement or employment contract –the value of overtime can never be lower than the value for the ordinary working hour– or (ii) compensated with an equivalent rest period. The collective bargaining agreement or, in default, the employment contract will determine the form of remuneration or compensation of overtime. In the absence of such regulation, however, article 35.1 ET favors compensating overtime with an equivalent rest period. In this sense, this article establishes that in the absence of an agreement, overtime will be compensated with an equivalent rest period within four months of its completion.

The maximum number of overtime hours allowed per worker is 80 hours per year. For workers with an employment contract with a lower duration, the maximum number of hours of overtime will be established in proportion to the contract duration. In any case, in this maximum limit of 80 hours a year of overtime, only hours that have been paid are taken into account; excluding, as a result, those compensated with an equivalent rest period. Even though it is not very common, overtime performed by workers to prevent or remedy accidents or extraordinary and urgent damages will not be included in the maximum amount of overtime, notwithstanding its compensation as overtime.

Performing overtime is voluntary for the worker. Nevertheless, when overtime has been agreed upon in the collective bargaining agreement or employment contract, then its performance is mandatory when required by the employer.

Finally, it is important to state that overtime is forbidden for part-time workers –there is a special regulation for complementary hours (see *Q. 8*), minor workers and workers that work in a night shift.



**5. Does the regulation on working time allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Yes. The regulation on working time in the Spanish law gives the company the right to unilaterally determine or alter the working hours of its workers initially established in the collective bargaining agreement or employment contract.

Article 34.2 ET regulates the irregular distribution of working time. That is, this article allows the possibility to distribute working time unevenly or irregularly throughout the week, month or year. However, the concept of irregular distribution of working time regulated in this article is not just the possibility to distribute working time irregularly. Furthermore, it implies the possibility to exceed the maximum working hours of 9 hours a day and 40 hours a week.

To introduce an irregular distribution of working time, however, it must respect the following limits:

- iii. 12 hours of rest between the end of one working day and the beginning of the following (article 34.3 ET).
- iv. 1.5 days of uninterrupted weekly rest periods, which can be accumulated up to 14 days; therefore, this regulation allows workers to work for 11 consecutive days whenever they subsequently enjoy three uninterrupted days of rest (article 37.1 ET).
- v. 40 working hours per week on a yearly basis, therefore allowing the possibility of exceeding this maximum of weekly working hours in certain weeks provided the annual average fit this 40-hour limit (article 34.1 ET).

The irregular distribution of working time may be introduced in the company by an agreement in the collective bargaining agreement or by agreement between the company and workers' representatives. Nevertheless, the 2012 labor law reform introduced an essential change in the legal regime of the irregular distribution of working time conferring, as mentioned earlier, the employer the right to unilaterally introduce an irregular distribution of working time; that is, to unilaterally alter its workers working hours. Article 34.2 ET states that in the absence of agreement in the collective bargaining agreement or with workers' representatives, "*the company may distribute irregularly throughout the year ten percent of working time*". Thus, the employer has the capacity, for all employed workers, to introduce modifications to their working time and irregularly distribute their working hours, without need of an agreement with workers' representatives or with the concerned employee. The company

has the ability to, in a given day, week or month, change the workers daily, weekly or monthly working hours to the extent to exceed the maximum working hours of 9 hours a day and 40 hours a week, provided that the above limits are respected. The only requirement is that the company must notify the worker with a minimum of five days of the new working hours. Remember that the employer's capacity to determine or alter workers' working time is limited –however important– to 10% of total working time.

Compensation for differences, over or under, between total working hours (after this irregular distribution of working time) and the initially determined working hours will proceed according to that established in the collective bargaining agreement or the agreement with workers' representatives. In the absence of an agreement, the differences arising from the irregular distribution of working hours must be compensated within 12 months. That is, if because of this irregular distribution of working time a worker has worked more than the agreed working time, this excess must be compensated according to the terms of the agreement or, in absence, as established by the employer within 12 months.

In the absence of an agreement with workers' representatives, any modification on working time that exceeds the limits of this irregular distribution of working time regulated in article 34.2 ET –because it exceeds 10% of working time or because the company wants to introduce a permanent change in working time– the employer does not have the capacity to introduce such change unilaterally. In this case, any modification will require (a) the agreement of the affected worker or (b) the use of the procedure of substantial modification of working conditions regulated in article 41 ET, which requires the concurrence of business reasons to justify any modification of working conditions.

**6. According to the regulation on working time, do workers have the ability to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Yes and no.

Spanish law grants workers the ability to, in response to work-family balance unilaterally reduce their working hours; however, they do not have the right to unilaterally modify their working hours, which is subject to the regulation established in the collective bargaining agreement or the agreement achieved with the company.

First, the Spanish legal system recognizes situations in which workers to achieve a better work-family balance, have the unilateral ability to reduce their initially established working hours:

- Those workers that are responsible of the care of a child under twelve, a person with a disability or a dependent family members, are entitled a reduction in their working hours –with the proportional reduction in wage– between one eighth and one half of their working time (article 37.6 ET).
- In cases of childbirth, adoption and foster care, workers are entitled to one hour of time off work for nursing until the child is nine months of age (article 37.4 ET). This hour of absence can be divided into two fractions, replaced by a half-hour reduction in the working day or can be accumulated in full days in the terms established by collective agreement or the agreement reached with the company.
- In cases of birth of premature children or children who, for whatever reason, remain hospitalized after childbirth, workers are entitled to one hour of time off work and a reduction in working hours up to a maximum of two hours with the consequent proportional reduction in salary (article 37.5 ET).
- In cases of hospitalization and continued treatment of a child under 18 affected by cancer or another serious illness involving long-term hospitalization that requires direct, continuous and permanent care, workers are entitled –with a proportional reduction of salary– to a reduction of at least half their working time (article 37.6 ET, third paragraph).

The Spanish regulation recognizes workers these possibilities to reduce their working time due to work-family balance needs as individual rights for all workers, male and female. That is, workers are entitled to unilaterally determine the reduction, the period of such reduction and the new working hours within their ordinary working time (article 37.7 ET). That is, workers are entitled to unilaterally –the company cannot oppose– the number of hours of the reduction, the duration of such reduction and the new working hours, within –obviously– the legal limits.

There is now a doctrinal and jurisprudential debate regarding the concept of “ordinary working time” used in article 37.7 ET. That is, it is doubtful whether the reference to the worker's ability to determine its new working hours within its ordinary working time include the possibility to modify such working time. For example, if this right entitles workers to introduce changes in their shifts or modify their working time by changing their working days.

Regarding this matter, there are opposite court decisions. Some understand that this right to reduced working hours includes only the ability to determine the reduction and specify the new working hours within the workers normal working time, but does not include the ability to modify it (Decision of the Superior Court of Justice of C. Valenciana 12.7.2012 (AS 2012/2457)). Another jurisprudential position, however, takes into account the constitutional dimension of work-family balance rights and establishes that, even though workers do not have an individual right to impose a modification in their working time, the employer does neither have de faculty to reject a worker's proposal without justification. In this regard, the Spanish Constitutional Court states that the company must "*assess the specific personal and family circumstances attending the applicant worker, as well as the organization of work in the company... to consider whether the refusal to its claim to occupy the night shift is or not an unjustified obstacle for work-family balance*". (STC 14.3.2011 (RTC 2011/26)).

Note, however, that article 37.7 ET empowers collective bargaining agreements to establish criteria to determine workers working hours as a result of the reduction in working time; criteria that take into account the workers right to work-family balance and the companies' production and organizational needs.

Second, article 34.8 ET recognizes workers the right to adapt the duration and distribution of their working hours to exercise their right to work-life balance. In order to facilitate such balance, this article promotes the use of continuous working time, flexible working time or other ways of organizing working time and rest periods that allow greater compatibility between work and life, as well as improve productivity in companies. Note that this article regulates a different right as article 37.6 ET, because this right to adapt the distribution of working time does not entail a reduction in working time.

This right, however, is not configured as an individual right, because it is subject to the "*terms established in a collective bargaining agreement or in the agreement reached with the employer*". Thus, workers cannot impose a specific modification of the distribution of its initially agreed working hours, requiring a collective agreement or an agreement with the company.

As noted above, however, the constitutional dimension of work-life balance rights and the configuration of this article 34.8 ET as a worker's right prevent the employer to refuse proposals made by workers to adapt the distribution of their working time without justification. "[T]he constitutional dimension... of all measures designed to facilitate work-life balance, both from the perspective of the right to non-discrimination on grounds of sex (art. 14 CE) of women workers and from the point of view of the

*mandate to protect the family and children (art. 39 EC), must prevail and provide guidance for the solution of any interpretative doubt” (STC 15.1.2007 (RTC 2007/3)).* Thus, it is necessary for the employer to balance the needs of workers and the organizational requirements of the company to determine if the worker has a right to enjoy the requested adaptation of its working time.

### **7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

Yes, but not unilaterally.

As it noted in the previous question, article 34.8 ET grants workers the right to adapt the duration and distribution of their working time to exercise their right to work-life balance. This right is not subject to a specific situation –on the contrary to the right to reduction of working time that as subject to childbirth, care of a child or dependent family member, etc.–; therefore, this right entitles workers to adapt the duration or distribution of their working time due to personal needs, such as training or education. Note, however, that the constitutional dimension of work-family balance rights, reserved for family needs, does not protect this right. As a result, workers cannot impose such adaptation of their working time, requiring respecting the regulation included in the collective bargaining agreement or reaching an agreement with the company.

Furthermore, article 23 ET recognizes workers the right to adapt their working time to different situations related with training and education. In this sense, workers are entitled to (a) necessary time off work to attend exams and preference to choose shift, when the worker pursue studies to obtain an academic or professional degree and (b) adapt their working hours to attend training courses. Collective bargaining agreements will determine the terms of exercise of these rights, not allowing the worker, therefore, to determine unilaterally any adaptation or modification of its working time.

Workers with more than 1 year seniority in the company are entitled to a paid leave of 20 hours a year (allowing for accumulation up to 5 years) for training related with the company’s activity.

### **8. What is the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?**

In the Spanish legal system, part-time work is defined as the provision of services for a number of hours a day, a week, a month or a year lower than the working time of a comparable full-time worker (article 12.1 ET). In this sense, “comparable full-time workers” is a full-time worker that occupies a similar job post in the company, the full-

time working time established in the collective bargaining agreement or, in default, the maximum legal working time.

The contract for part-time work, regulated in article 12 ET, can be indefinite or fixed-term and must necessarily be subscribed in writing. Part-time workers have the same rights as full-time workers, only admitting the recognition of these rights in proportion to their working time in cases where it is appropriate given their nature (for example, salary).

The conversion of full-time work into a part-time and vice versa will always be voluntary for the worker and shall not, under any circumstances, be imposed unilaterally by the company (article 12.4.e) ET). As a way to favor voluntary mobility between part and full-time work, the Spanish legal system imposes on the employer the obligation to inform workers of existing vacancies in the company. There is not, however, a preferential right of workers to occupy a vacant full-time or part-time position in the company.

As for the possibility of overtime, part-time workers cannot work overtime (article 12.4.c) ET). Nevertheless, they can perform supplementary hours. Even though, essentially, supplementary hours and overtime are hours performed by workers in addition to their ordinary working time, their legal regime is significantly different.

There are two types of complementary hours (paragraph fifth of article 12 ET):

- Complementary agreed hours. The employee and the company, at the time of the signing the contract or after, may agree to perform complementary hours, which in no case can exceed 30% of the ordinary hours or the percentage established in the collective agreement, which cannot be lower than 30% nor exceed 60%. Not all part-time workers can subscribe a complementary hours agreement, but only those with minimum 10 hours per week on a yearly basis. To ensure the workers' real willingness to subscribe such agreement, the regulation requires that, in any case, the agreement be a specific agreement different from the employment contract, it must be formalized in writing and include the number of complementary hours whose realization may be required by the employer.

Once the worker has signed the agreement of complementary hours, he or she is obliged to work such hours when requested by the company. The worker may only waive the covenant when, after at least one year from its subscription, one of the following circumstances concur: (i) family responsibilities regarded in article 37.6 ET, (ii) training needs incompatible with work or (iii) incompatibility with another part-time contract.

- Voluntary complementary hours. In addition to the complementary hours agreement, part-time workers with an indefinite contract and minimum 10 hours per week on a yearly basis can perform voluntary complementary hours –in addition, if so, that those regulated in the agreement. Section d) of article 12.5 ET states that in such cases, the company may offer workers to perform voluntary complementary hours, which may not exceed 15% of ordinary hours or 30% if agreed in the collective agreement.

As these complementary hours are not included in the agreement and can be performed even by workers that did not subscribe such agreement, their performance is not mandatory for workers. This article establishes that “[t]he worker’s refusal to carry out these hours shall not constitute punishable work behavior”.

Complementary hours are paid as ordinary hours. In any case, the performance of complementary hours must respect the limits on working time and rest periods. Furthermore, the sum of the ordinary hours and supplementary hours –both agreed and voluntary– cannot exceed the legal limit of part-time work; that is, must necessarily be lower than the working hours of the comparable full-time worker.

The difference between overtime and complementary hours is significant concerning the requirement of voluntariness in their realization. Although both are voluntary for the employee, the employer can impose overtime when overtime has been included in the collective agreement. By contrast, the employee must specifically and individually accept complementary hours, either by an agreement or by accepting the performing voluntary complementary hours.

**9. Does the Spanish legal system recognized the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require the specification of working time and working hours are determined by the employer?**

No. The Spanish legal system does not allow the so-called zero hour contract.

First, article 34.1 ET abovementioned states that the working time will be determined in the collective agreement or employment contract. Is imposed, thus, a specification of the number of working hours to be performed by the worker. Even in cases of contracts not formalized in writing, article 8.5 ET requires the company, when contract exceeds four weeks, the obligation to inform their employees in writing of the essential elements of the contract and the main terms of the provision of labor, among which working time is clearly included.

Second, the limit on the amount of overtime (article 35 ET) prevents zero hour contracts, as overtime is limited –remember–to a maximum of 80 hours per year for workers with full-time contracts.

It is certainly true that the legal framework of supplementary hours in the part-time contract (article 12.5 ET) introduce a high level of flexibility in managing working time by the company. Recall that supplementary hours, including both agreed and voluntary, can reach up to 45% of ordinary hours or even 90% where provided by collective agreement. This regulation, therefore, supports a scheme similar –though not identical– to the zero hour contract: the subscription of a contract with a reduced number of ordinary hours and supplement them with additional hours. However, it is not possible to identify the part-time contract in the Spanish law with a zero hour contract due to: (a) the limit of supplementary hours to contracts with minimum 10 hours per week, (b) the prohibition to reach the number of hours for full-time workers and (c) the worker's willingness to accept supplementary hours. Nevertheless, in our opinion, it is highly questionable the excessive flexibility that arises from the part-time contract, especially when most workers use this contract to better balance work and life.

#### **10. Has the evolution of the regulation of working time in Spain increased or decreased flexibility in managing working time?**

From our point of view, the regulation of working time in the Spanish legal system has evolved –especially since 2012– in terms of increasing business flexibility in managing working time of its workers.

The possibility to compensate overtime with equivalent rest periods, the employer's ability to irregularly distribute 10% of workers annual working time (Law 3/2012, July 6) and the legal framework of supplementary hours in the part-time contract (Law 1/2014, February 28) have exponentially increased the employer's flexibility in the management of working time and the ability to adapt it to the company's productive needs.

Note, however, that the rules governing worker's right to work-life balance –especially the right to reduce working time regulated in article 37.6 ET– limit this business flexibility in the management of working time, as they are configured as individual rights and workers can unilaterally determine their reduction and new working hours within their ordinary working time.



## References and judicial decisions

Regarding the Spanish regulation of working time, it is highly recommended to read the following references and judicial decisions:

AA.VV., “Sección 5ª. Tiempo de trabajo”, en del Rey Guanter, S. (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, 3ª edición, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2013, p. 709-864.

SÁNCHEZ TORRES, E., “Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales”, *IUSLabor*, nº 1, 2014, p. 1-12 (disponible en: [https://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2014-1/Sanchez.pdf](https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-1/Sanchez.pdf)).

VALVERDE ASECIO, A. J., “Tiempo de trabajo. En particular, sobre la nueva facultad empresarial de distribución irregular de la jornada como mecanismo de flexibilidad interna”, en del Rey Guanter, S. (Director), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2013, p. 155-210.

Decision of the Spanish Constitutional Court of 14.3.2011 (RTC 2011/26), regarding work-life balance rights.

Decision of the Spanish Supreme Court of 16.4.2014 (rec. 183/2013), regarding the legal regulation of irregular distribution of working time.

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN THE UNITED KINGDOM

Mark Butler

Lecturer in Law, Lancaster University

### Introduction

Transposition of the 1993 Working Time Directive into UK national law was satisfied through the Working Time Regulations 1998 (hereinafter 'WTR'). Although there is a significant period of time between the Directive being produced and the UK's transposition, much of this delay was a consequence of the UK's challenge of the legal base selected for introducing the Directive. Despite having secured numerous derogations during negotiations the UK subsequently sought to prevent the Directive being adopted by vetoing it, on the belief that as a social policy instrument it would require unanimous support in Council. However, the Directive was adopted as a health and safety measure pursuant to Article 118a of the EC Treaties (now Article of 137 of the Treaty on the Functioning of the European Union), and thus only required a qualified majority. It was this choice of legal base that was the basis of the legal challenge.<sup>31</sup> The challenge ultimately failed with the European Court deciding that the Directive had been correctly adopted as a health and safety measure. The incoming Labour Government in 1997 announced its intention to implement the Directive, and did so following a consultation exercise.

### **1. Does the regulation on working time establish a daily, weekly and/or annual limit of working hours? If so, what is the maximum working hours?**

According to Regulation 4(1) WTR, working time is restricted to a maximum of 48 hours per week; however, this is not a strict limit, with the average being calculated over a reference period. The standard reference period is set at 17 weeks<sup>32</sup>, although this rises to 26 weeks in certain special cases.<sup>33</sup> The reference period can be extended to 52 weeks through a relevant collective or workforce agreement.<sup>34</sup> This introduces a significant element of flexibility into the regulation of working time in the UK.

---

<sup>31</sup> *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union* [1997] I.R.L.R. 30; for useful commentary on the decision see Fitzpatrick (1997) 26 I.L.J. 115.

<sup>32</sup> Regulation 4(3) WTR.

<sup>33</sup> Regulation 4(5) and Regulation 21 WTR.

<sup>34</sup> Regulation 23(b) WTR.

The daily maximum number of hours working time is 13 hours; however, this is not expressly stated within the WTR, but is derived through the required 11 hour consecutive daily rest period. There is no maximum annual limit on working hours.

## **2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rests periods?**

The UK WTRs, similar to other Member States, introduces a number of different forms of rest periods, detailing daily, weekly and annual rest periods respectively:

- Unless there is a provision to the contrary detailed in a relevant collective or workplace agreement, adult workers with a working day that exceeds six hours are entitled to a 20 minute in-work rest period.<sup>35</sup> Pay during this period is a matter to be contracted for between the parties. Government guidance suggests that this rest period should be taking during the shift rather than as it commences or concludes.
- According to Regulation 10(1) WTR there is an entitlement to an uninterrupted rest period of at least 11 consecutive hours between each working day.
- Adult workers are entitled to an uninterrupted rest period of at least 24 hours in each seven-day period<sup>36</sup>; however, an employer can opt to average the weekly rest period over a 14-day period, with either two uninterrupted rest periods of 24 hours in each 14-day period, or one uninterrupted period of 48 hours in each such period.<sup>37</sup>
- Annual leave is provided for at s.13 WTR, which provides workers with an entitlement to 5.6 weeks paid holiday per year.

## **3. Are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of workers (for example, age) or for certain professions? If so, indicate these maximum working hours.**

Alongside special protection for younger workers, there are a number of sectors that fall outside of the WTR regime, and are instead subject to specific regulations that lay down the working time protections for workers.

In accordance with Young Workers Directive (Directive 93/104), young workers are given special protection within the WTR. A minor is defined as somebody who has reached at least aged 15, is over compulsory school age, but is still under the age of 18. If a worker is considered to be a minor then they are provided with more generous rest-periods and in-work rest breaks. Working time for minors is limited to eight hours per day and an average of 40 hours per week, with the reference period being the same as

---

<sup>35</sup> Regulation 12(1)-(3) WTR.

<sup>36</sup> Regulation 11(1) WTR.

<sup>37</sup> Regulation 11(2) WTR.

that laid down for non-minor workers. Additional protection comes in the form of minors being precluded from night work (10pm-6am in UK), unless a specific exception applies. In terms of rest periods minors are entitled to an uninterrupted daily rest of 12 hours and a 48 hours weekly rest period, although this weekly rest period can be reduced to a minimum of 36 hours where it is 'justified by technical or organizational reasons'. Unlike the adult weekly rest period this cannot be averaged across two weeks, and is a weekly entitlement.

Initially doctors in training were an excluded sector from the WTR. However, the scope of the WTR was extended by the Working Time (Amendment) Regulations 2003 (with phased implementation), which brought this sector within the scope of the WTR. Doctors in training are now subject to the ordinary WTR limits and entitlements.

There are a number of sectors that remain outside of the WTR, and which are subject to their own special regime. For example in relation to seafarers. If a worker is employed on merchant ships then their working time is regulated under the Merchant Shipping (Hours of Work) Regulations 2002, The Regulations are termed in rest entitlement, and introduces a rest entitlement of at least 10 hours or 77 hours in any seven day period. Other sectors with their own specific regime include:

- The crews of UK-registered sea-going fishing vessels are covered by the Fishing Vessels (Working Time: Sea Fishermen) Regulations 2004
- Workers on vessels operating only on inland waterways or lakes are covered by the Merchant Shipping (Working Time: Inland Waterways) Regulations 2003
- Mobile staff in civil aviation are partially excluded from the WTR. Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004
- Self-employed drivers: Road Transport (Working Time) (Amendment) Regulations 2012

**4. Is overtime allowed? If so, what it is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

There is no specific regulation that allows for overtime in UK employment law; however, in practice this is allowed subject to the 48 hour maximum working time limit. In other words, overtime is classed as any hours that are above the ordinary working time of the worker concerned. Lord Justice Mummery gave guidance on the UK position with regards overtime in the Court of Appeal in *Driver v Air India Ltd.*<sup>38</sup> In essence the UK position is that overtime is wholly dependent on contractual agreement.

---

<sup>38</sup> [2011] EWCA Civ 830.

It will wholly depend on the employment contract as to whether overtime is possible, to what extent, and whether it attracts a premium payment. If the contract does not provide for additional payment then there will be no contractual entitlement to it. Overtime payment is provided for by UK employment law and is wholly individually negotiated.

**5. Does the regulation on working time allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

The working hours and the arrangement of working time in the UK are generally considered to be fundamental terms of an employment contract in the UK. In this regard the employer is not able to unilaterally determine or alter an employee's agreed working time. However, employers may insert and agree upon a contractual term that enables flexibility in this respect, which provides the employer with the necessary power to unilaterally alter working hours/working time. However, even where such a flexibility clause exists, the employer must still proceed with caution when using it: firstly, if the changes to working time impacts upon the employee's basic rate of pay then this may be considered a fundamental breach of the employment contract, secondly, managerial use of express clauses are limited to the extent of reasonableness by the implied term of trust and confidence. In other words the employer is precluded from using such an express term in such an unreasonable manner that it destroys or seriously damages the relationship of trust and confidence between the employee and employer. This again would be considered to be a fundamental breach of contract.

**6. Do workers have the ability to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

In the UK there is no right provided to an employee to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons; however, there is a right given to employees, subject to certain qualifications being met, to request a modification.

Right to request flexible working arrangements were introduced by the Employment Act 2002, which inserted ss.80F-80I into the Employment Rights Act 1996. When this was initially introduced it was restricted to requests for the purpose of caring for either a young or disabled child; however, the right has been subsequently extended and following amendment, the latest being through the Children and Families Act 2014, the right is now available to all employees who satisfy certain qualifications.

Employees who have worked continuously for their employer for at least 26 weeks at the date of the request, and who have not made a request in the previous 12 months (although this is only a limit placed on statutory requests and does not prevent informal requests being made), are eligible to request a flexible working arrangement. These qualifications are not too onerous.

When making a request the employee, as expressed at s. 80F(1)(a) of the Employment Rights Act, has three options: a change to working hours/times, a change to working from home, or a combination of the two. The scope of the request is therefore fairly broad, and can lead to a wide range of different types of request that is unique to the employee's needs. The request must be made in writing and must specify the date from which the change is sought, and explain the effect, if any, that the employee thinks the change will have on the employer along with opinions as to how this may be dealt with.

It must be noted that the right is only a right of request, and the employer may refuse the request, so long as it is based on one or more of the statutory reasons that are contained at s.80G of the Employment Rights Act 1996:

- Burden of additional costs.
- Detrimental effect on ability to meet customer demand.
- Inability to reorganise work among existing staff.
- Inability to recruit additional staff.
- Detrimental impact on quality.
- Detrimental impact on performance.
- Insufficiency of work during the periods the employee proposes to work.
- Planned structural changes.

#### **7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

There are two aspects to the alteration of working time for the purposes of studying or training, with one aimed at younger workers and the other at others workers.

Young employees in Scotland and Wales have the right to paid time off for study or training pursuant to sections 63A-63C of the Employment Rights Act 1996, whereas the position for young workers in England is contained within the Education and Skills Act 2008.

All young workers aged 16 or 17 in Scotland and Wales, who is not in full-time secondary or further education, and who have not yet attained the requisite standard of

achievement<sup>39</sup>, has the right to time of work for the purpose of study or training. The right continues to exist for young workers aged 18 who would qualify for the right if they were 16 or 17 if they have already commenced study or training which will lead to a relevant qualification. This right does not apply to members of the armed forces.<sup>40</sup> The position in England is provided for by the Education and Skills Act 2008, which gives all young persons under the age of 18 but above compulsory school age to take part in education or training.

The right under s.63A of the Employment Rights Act 1996<sup>41</sup> is a right to be allowed time off from normal working hours to study or train for the purpose of achieving a relevant qualification. The amount of time off is described as what is reasonable in the circumstances.<sup>42</sup> This will mean that the time given can take into account not only the requirements of the course/training in question, but also the needs of the employer. Attached to the right to time off is the provision of pay. Pay is dealt with at s.63B of the Employment Rights Act 1996, and is to be paid at the same rate of pay that would ordinarily be received had the worker been working.

Rights given to young workers in England under the Education and Skills Act 2008 is slightly different. In particular there is a prescribed minimum period of education set, with this set at a minimum of 280 hours per year. A particularly important aspect to this new system is the introduction of protection from detriment<sup>43</sup> and dismissal.<sup>44</sup> Interestingly the system under the Education and Skills Act makes no reference to paid time off, but instead refers to the employer being able to vary working hours for the purpose of enabling attendance at an educational course. Although there is no express reference to pay, if working hours are reduced to enable attendance, which potentially brings with it a reduction in pay, arguably the young worker will be able to submit this as a detriment and seek protection. Consequently, although no reference to pay is made, maintaining the same level of pay is implicit through the introduction of protection against detriment.

There is also a more limited right to request time off for training and education to those not deemed to be younger workers, contained at 63D-63K of the Employment Rights

---

<sup>39</sup> The applicable standard of achievement is prescribed by the Secretary of State under relevant regulations: s.63A(1) of the Employment Rights Act 1996. The current standards can be seen in the Right to Time Off for Study or Training Regulations 2001 SI 2001/2801 for Wales and, for Scotland, in the Right to Time Off for Study or Training (Scotland) Regulations 1999 SI 1999/1058

<sup>40</sup> Section 192 of the Employment Rights Act 1996.

<sup>41</sup> And thus the right given to young workers in Wales and Scotland.

<sup>42</sup> Section 63A(5) of the Employment Rights Act 1996.

<sup>43</sup> Section 47AA of the Employment Rights Act 1996.

<sup>44</sup> Section 101B of the Employment Rights Act 1996.

Act 1996. Only ‘qualifying employees’ have the right to make an application, with the employer placed under a duty to consider an application if received. A qualifying employee is one that is over compulsory school age, who does not fall under either of the two systems described above, who satisfies 26 weeks continuous service, and has not made an application within the previous 12 months. Importantly the right only applies in workplaces where the employer employs at least 250 employees. Time off can be requested for a wide range of educational activities, with little restriction in this respect.

It is important to note that this is not a right to be given time off, and where time off is permitted, it is not a right to be paid during that time off. These are both matters for negotiation with the employer. This is a system that provides a right to request and to have that request appropriately considered. An important part of the application is the requirement to provide information on how the proposed study or training would improve the employees effectiveness in the employer’s business, and the performance of the employer’s business.<sup>45</sup>

The employer must consider all relevant applications by qualifying employees. If the employer decides to refuse the request then the refusal must be made on one of a number of specified grounds, which include:

- That the employer thinks that the proposed study or training would not improve the employee's effectiveness in the business, or would not improve the performance of the business.
- The burden of additional costs.
- Detrimental effect on ability to meet customer demand.
- Inability to re-organise work among existing staff.
- Inability to recruit additional staff.
- Detrimental impact on quality.
- Detrimental impact on performance.
- Insufficiency of work during the period the employee proposes to work.
- Planned structural changes.

### **8. What is the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?**

Part time worker protection was introduced into the UK by the Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, which was introduced to

---

<sup>45</sup> Section 63E(4)(b) of the Employment Rights Act 1996.



implement the Part-Time Workers Directive<sup>46</sup>, which was extended to the UK by Directive 98/23/EC.

There is no precise definition of a part-time worker in the UK, but instead it is defined in reference to a full-time worker. Regulation 2(2) of the 2002 Regulations simply expresses that a part-time worker is one that is not considered to a full time worker. In other words if the employer considers a class of worker that does a certain number to be full-time workers, then any worker that works less hours than those full-time workers will be considered part-time workers.

The 2002 Regulations work on a pro rata non-discrimination basis. In other words part-time workers are to be provided with rights and entitlements on a pro-rata basis when compared to full-time workers.

The position of overtime is considered at Regulation 5(4) of the 2002 Regulations, where is provided that:

A part-time worker paid at a lower rate for overtime worked by him in a period than a comparable full-time worker is or would be paid for overtime worked by him in the same period shall not, for that reason, be regarded as treated less favourably than the comparable full-time worker where, or to the extent that, the total number of hours worked by the part-time worker in the period, including overtime, does not exceed the number of hours the comparable full-time worker is required to work in the period, disregarding absences from work and overtime.

In other words a part-time worker will only be entitled to an overtime premium (if this is provided for by contract) under the same conditions that apply to a full-time worker, which means it will only be hours beyond the ordinary full-time hours that will attract any such payment. This limits overtime payments for part-time workers unless their contract provides them with a more attractive position.

**9. Does your legal system recognized the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require the specification of working time and working hours are determined by the employer?**

The UK employment system does allow for zero-hour contracts, and the incidence of such contracts has been subject to debate over the past few years. As yet there is no special regulatory protection that covers such contracts, other than to make null and void exclusivity clauses within such contracts, which was introduced through the Small

---

<sup>46</sup> Directive 97/81/EC.

Business, Enterprise and Employment Act 2015. As such workers employed on a zero-hour contract will be subject to the protections under the WTR in the same way.

**10. Has the evolution of the regulation of working time in the country increased or decreased flexibility in managing working time?**

The regulation of working time in the UK has to some extent increased flexibility, but in other reduced flexibility in the management of working time.

In terms of increasing flexibility there are clear advancements through the introduction of the right to request flexible working arrangements. This has clearly introduced flexibility into the system. However, the UK approach of only making this a right to request, with fairly broad and extensive statutory reasons that justify refusal does reduce the impact.

In terms of reducing flexibility the regulation of working time has obviously introduced specific limits into the employment market, whereas previously this was wholly negotiated. The limit to 48 hours, which is inclusive of overtime hours, has had the impact of reducing the hours that workers can work, even if they would have preferred to do so.

**References and judicial decisions**

There have been a number of important judicial decisions in the past few years impacting upon the WTR. These include:

*Lock v British Gas* [2015] UKEAT/0189/15/BA

*NHS v. Larner* [2012] EWCA Civ 1034.

*British Airways plc v Williams and others* [2012] UKSC 43.

## TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN ARGENTINA

Pablo Arnaldo Topet

Profesor Adjunto de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y de Posgrado,  
Universidad de Buenos Aires; Profesor de Maestría, Universidad Católica Argentina;  
Profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad Nacional del Litoral

### Introducción

En la República Argentina el régimen del tiempo de trabajo es considerado materia de derecho común y su regulación es facultad exclusiva del Congreso Nacional. En un ordenamiento federal, que contempla jurisdicciones provinciales (24 en la actualidad) ello implica un sistema uniforme en la totalidad del territorio del país.

El ordenamiento en la materia ha sido influenciado por las normas internacionales del trabajo, en particular el Convenio N1 adoptado en 1919 en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo.

La primer norma general de la materia fue la ley 11.544 del año 1929, y con posterioridad, en 1933, la Ley 11.726 que ratificó (acto de incorporación de un tratado al ordenamiento interno) el convenio mencionado. La Ley 11.544 fue reglamentada en el año 1933, mediante el Decreto 16.115.

Del régimen general solo están excluidos actualmente los directores y gerentes generales (antes también quienes tenían tareas de supervisión y vigilancia); los que prestan trabajos en contexto de familia y, también quienes se desempeñan en régimen de trabajo en turnos o por equipos.

En el año 1957 se modifica la Constitución Nacional y se incorpora el artículo 14 Bis que asegura al trabajador (además de otras condiciones) una “jornada limitada”, “descanso y vacaciones pagas”.

En el año 1994 se modificó la Constitución Nacional y, entre otras modificaciones, incorporo a su cuerpo el artículo 75 inc. 22 que reconoce jerarquía suprallegal a los tratados internacionales, entre los que se considera incluidos a los Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo.

La materia es objeto de profusa y constante regulación en los convenios colectivos de trabajo, y que estos tienen en su gran mayoría un ámbito de aplicación geográfica de

alcance nacional, lo que determina cierta homogeneidad en las condiciones de trabajo de los colectivos de cada actividad.

Sobre las estadísticas referidas a jornada, horas de trabajo y cantidad de horas extras no se dispone de información actualizada. El último estudio efectuado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación es del año 2005 y no puede ser utilizado en forma útil por su antigüedad.

**1. ¿La regulación en materia de tiempo de trabajo establece una jornada laboral máxima diaria, semanal y/o anual? En su caso, ¿cuál es esta jornada laboral máxima?**

El ordenamiento nacional prevé jornadas máximas diarias y semanales. Además lo hace distinguiendo los casos de jornadas diurnas, nocturnas e insalubres. Así, se ha establecido para las jornadas diurnas un máximo de 8 horas diarias y 48 semanales; para las jornadas nocturnas un máximo de 7 diarias y 44 semanales y, para las jornadas insalubres un máximo de 6 horas diarias y 36 semanales. No se ha contemplado un máximo anual.

La legislación provincial no tiene competencia para reducirlas en ninguno de los supuestos.

El artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), expresamente dispone que la reducción de la jornada máxima legal procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o colectivos de trabajo.

La calificación de insalubridad es una facultad de las jurisdicciones provinciales (ha sido descentralizada en el año 2003) y esta resolución es apelable ante el Consejo Federal del Trabajo, que es un órgano administrativo federal que reúne a representantes de todas las administraciones provinciales; y, finalmente, esta decisión puede recurrirse ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Tribunal Nacional con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires). Se califican lugares, tareas o ambientes insalubres y todo ajustado a un procedimiento regido por la Resolución MTESS 212/03.

Debe aclararse que por vía de la autonomía individual o por la autonomía colectiva si pueden establecerse; sea para el caso individual mediante el contrato de trabajo particular o, sea, para un colectivo específico mediante el convenio colectivo de trabajo que tiene alcance general (de conformidad con lo establecido en la ley 14.250 (t.o. 2004), valores menores.

El artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, según la modificación de la Ley de Nacional de Empleo 24.013 en su artículo 25 prevé expresamente la posibilidad por la vía de los convenios colectivos de establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios, de acuerdo con las características de cada actividad.

Una excepción al modo de computar los máximos legales permitidos la constituye el trabajo por equipos o turnos rotativos que es regulada en el artículo 202 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), que posibilita que el descanso semanal de los trabajadores que presten servicios bajo este régimen sea otorgado al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

El punto se aclara con la lectura del artículo 3 inc. B, de la ley 11.544 de jornada laboral que dispone cuando el trabajo se realice bajo este sistema (equipos o turnos rotativos), la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 8 horas por día y de 48 horas semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas por día o de 48 semanales.

Finalmente, hay que decir que en las jornadas mixtas, aquellas que alternan horas diurnas y nocturnas o insalubres; se considera que una hora nocturna equivale a una hora y ocho minutos y que la insalubre equivale a una hora y veinte minutos (en ambos casos respecto de la hora normal).

Asimismo, hay regímenes particulares llamados estatutos profesionales, que incluyen regímenes especiales; ley 14.597, ejecutantes musicales; Decreto Ley 22.212/45 profesionales del arte de curar; ley 12.908, periodistas profesionales; Decreto 13.839/46 empleados administrativos de empresas periodísticas; Decreto 14.954/46, radio-cable-telegrafistas; ley 21.429, trabajadores portuarios.

Además hay regímenes especiales en el caso de trabajo en casas particulares y en el régimen agrario (Ley 26.727)

## **2. ¿Cuál es la regulación en materia de descansos diarios, semanales y anuales?**

La Constitución Nacional, prevé en el artículo 14 Bis., garantiza “...*jornada limitada, descanso y vacaciones pagados.*” Hay establecidos en consecuencia de dicho mandato constitucional descansos diario, semanal y anual. La regulación de los mismos se encuentra en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744(t.o. 1976).

Con respecto al descanso en la jornada no hay contemplado un régimen de pago del mismo. Es decir, si en la jornada hay pausas en las que el trabajador puede disponer el

tiempo en beneficio propio este no es un tiempo que genere el derecho a percibir remuneración.

Como excepción hay un descanso diario por lactancia. El artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 dispone que la madre lactante puede disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo. Es por un periodo que no puede superar el año posterior a la fecha del nacimiento, con la excepción de que por prescripción medica sea necesario que la madre amamante por un periodo más prolongado.

Con respecto al descanso diario entre jornadas, es la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), la que dispone en el último párrafo del artículo 197 una pausa no inferior a 12 horas.

El descanso semanal es de 35 horas y normalmente debería gozarse entre las 13 horas del día sábado y las 24 horas del día domingo.

El descanso anual está regulado en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976). La cantidad de días de descanso se fija tomando en consideración la antigüedad en el empleo. Así con una antigüedad de hasta 5 años se reconocen 14 días de descanso corridos; de 5 a 10 años de antigüedad 21 días corridos; de 10 a 20 años 28 días corridos y con más de 20 años antigüedad, 35 días corridos.

En el caso de los menores el descanso anual tiene garantizado un plazo de 15 días de conformidad con lo establecido en el artículo 194 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

**3. ¿Existen regulaciones especiales de jornada laboral y descansos en atención a determinadas características personales de los trabajadores (por ejemplo, edad) o para determinadas profesiones? Indicar, en su caso, estas jornadas laborales máximas.**

La jornada de los menores según lo previsto en el artículo 190 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 no puede extenderse por más de 6 horas diarias o 36 semanales. Son considerados menores quienes tienen entre 16 a 18 años. Por autorización de la autoridad del trabajo se puede extender la jornada a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

No se pueden contratar menores de uno u otro sexo en jornadas nocturnas. Se considera nocturna en estos casos la que se extiende entre las 20 horas y las 6 del día siguiente.

Además si se realizan tareas por sistema de trabajo por equipos las tareas se limitan a las que se realizan entre las 22 horas y las 6 del día siguiente.

**4. ¿Están admitidas las horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿cuál es el límite máximo anual de horas extraordinarias? ¿Estas horas se incluyen dentro de la jornada máxima? ¿Cómo se compensan estas horas extraordinarias?**

El ordenamiento legal admite la realización de horas extraordinarias. El tope ha sido determinado por un Decreto. Se han previsto topes mensuales y anuales. El tope de horas extras mensual es de 30 horas y anuales de 200 horas, incluido en el Decreto 484/2000. Las horas extras no integran el tope de jornada máxima prevista.

En la jornada diaria a partir de la novena hora de trabajo se debe remunerar como hora extraordinaria. Las horas extras no se compensan con horas ordinarias.

No hay obligación de realizarlas, excepto en los casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma, de acuerdo a las reglas del artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o 1976).

**5. La regulación en materia de tiempo de trabajo, ¿admite la posibilidad que la empresa unilateralmente determine o altere la jornada laboral inicialmente establecida de los trabajadores? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

La jornada de trabajo es considerada uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y, en consecuencia, no puede ser modificada unilateralmente con posterioridad al acuerdo que las fija al momento de formalizar el vínculo. El ejercicio del *ius variandi* que posee el empleador no abarca el derecho de efectuar cambios como el variar la jornada diurna a nocturna o viceversa o el de horario fijo a uno en turnos sean estos fijos o rotativos y, como en el supuesto anterior el caso inverso. Hay nutrida jurisprudencia de todas las jurisdicciones que avalan este entendimiento.

**6. ¿Tienen los trabajadores capacidad para unilateralmente determinar, modificar o reducir su jornada inicialmente establecida debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

Los trabajadores carecen de derechos y/o facultades para efectuar cambios unilaterales en el régimen de jornada; ello con independencia de las razones que puedan considerar que lo justificarían. No hay disposiciones legales sobre estos aspectos. Sin embargo en algún convenio colectivo se incluyen procedimientos para canalizar en el seno de la empresa estos tipos de requerimientos.

**7. ¿Y debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, formación)?**

Los trabajadores tienen derecho a una cantidad de horas del tiempo anual de trabajo que son determinadas en los convenios colectivos, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que el juzgue de su propio interés. Esta está incluido en el Capítulo VIII De La Formación Profesional de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, que no tiene número de capítulo ni de artículo, fue incluido en el año 1995, junto a otros 6 artículos. Según lo ordenado en la Ley 24.576.

Si hay un caso previsto en el artículo 96 de la Ley de Pequeñas y Medianas Empresas n. 24.467 que prevé el derecho del trabajador que asista a cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la pequeña empresa en la que preste servicios, podrá solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral a las exigencias de dichos cursos.

**8. ¿Cuál es la definición y régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial? ¿Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados mediante un contrato a tiempo parcial?**

La regulación del contrato a tiempo parcial fue adoptada en el año 1995, en la Ley 24.465, que incorporo a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) el artículo 92 ter. Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

Se considera contrato de trabajo a tiempo parcial aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.



Los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, con excepción de los auxilios necesarios que se requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa. Esta obligación se incluye en el artículo 89 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976).

En los convenios colectivos de trabajo pueden establecer para los trabajadores a tiempo parcial prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

**9. ¿Se admite el denominado contrato de cero horas? Esto es, un contrato sin concreción de la jornada laboral del trabajador y su determinación por parte de la empresa.**

No se encuentra previsto el ordenamiento jurídico de la República Argentina el contrato de cero horas. Como se indicara, el poder de organizar y dirigir lo posee el empleador y al momento de formalizar el contrato de trabajo le permite diseñar los contenidos esenciales del vínculo, entre los que se haya la jornada, pero esta debe ser fijada y luego solo podrá variar sustancialmente por un nuevo acuerdo individual.

**10. La evolución de la regulación del tiempo de trabajo en su país, ¿ha aumentado o disminuido la flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores?**

El sistema ha incrementado las opciones de flexibilidad pero no ha sido un cambio radical, y en todo caso los tribunales no han sido complacientes con esta opción regulatoria y ha sido restrictivo a la hora de avalar prácticas empresarias tanto colectivas como individuales.

Uno de dichos supuestos se da en el caso de las pequeñas y medianas empresas; en el régimen de la Ley 24.467 se permite que en los convenios colectivos para las pequeñas y medianas empresas, las vacaciones pueden modificar los requisitos, las formalidades y la oportunidad en el goce de la licencia anual. Hay que indicar que el régimen general solo permite al empleador fijar el goce entre el 1 de octubre y el 31 de abril.

El régimen de pequeñas y medianas empresas se aplica a empresas de menos de 40 trabajadores y que no superan un monto de facturación anual, que varía según sea el sector de actividad económica concernido.

**Bibliografía y pronunciamientos judiciales**

CASTAGNINO, Laura, Contrato de Trabajo a tiempo parcial y jornada reducida. En Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de Trabajo, Buenos Aires, Errepar 2011. N 12 p. 165-178.

Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, Oscar Valdovinos Presidente. Estado Actual del Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina, 2008. Rubinzal Culzoni Editores, Argentina,

GABET, Emiliano A, Jornada de Trabajo. Dossier. Buenos Aires, Editorial La Ley. Año LXXIII. Numero 4 (abril 2013), p. 865-875.

PIROLO, Miguel Angel, Regulación Legal de la jornada de Trabajo. En Colección de Temas de Derecho Laboral. Buenos Aires, Errepar 2011. N 12. p. 9-18.

ALVAREZ DE MAGLIANO M. C. y FERA, Mario, El Derecho del trabajo según la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Editorial AD- HOC, Buenos Aires, p. 135 y siguientes.

GOLDIN, Adrian, Director, Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, segunda edición actualizada, Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, 2013.

Boletín Temático de Jurisprudencia, Jornada de Trabajo (Sumarios de sentencias de la CSJN, CNAT y juzgados de primera instancia). Poder Judicial de la Nación. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Actualización Agosto de 2013.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Luna, Juan y otros c/Cia Naviera Perez Companc SACIMFIA” (L 149 XXIII): se recepta la teoría del “nominal time” y, en consecuencia, se considera que el tiempo de traslado al trabajo y el de regreso no son computables en la extensión de la jornada.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Fallo Plenario n. 226, “D. Aloi Salvador c/ Selsa S.A.” 25/6/81, Publicado La Ley 1981-C-588- DT 1981-1207: se fija la doctrina sobre la consideración para el pago de las horas que exceden la jornada normal que no exceden el tope legal como horas normales sin derecho a adición en concepto de horas extraordinarias.

Página web para consultar la legislación vigente sobre la materia en la República Argentina: [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar).

## TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN BRASIL<sup>47</sup>

Eduardo Pragmácio Filho

Doctorando y Master en Derecho del Trabajo por la PUC-SP,  
Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad Farias Brito, Fortaleza (Brasil)

### Introducción

La legislación brasileña del trabajo está reglamentada, fundamentalmente, por los artículos 7º (derecho individual) y 8º (derecho colectivo) de la Constitución Federal de 1988 (CF)<sup>48</sup> y por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)<sup>49</sup>, un compendio corporativista, de 1943, que ha sido influenciado por la Carta Del Lavoro (de Mussolini, 1927), que a lo largo de más de 70 años, pasa por algunas alteraciones importantes.

El trabajo en tiempo parcial solamente tuvo previsión en Brasil en el año 2001, cuando ha sido introducido en la CLT el artículo 58-A.

No hay estadísticas relevantes sobre el promedio de trabajadores en ese régimen, ya que es poco utilizada esa modalidad de contratación en Brasil. Los trabajadores que tienen jornada de trabajo inferior a la normal, con duración de trabajo intermitente o de pocas horas en el día, están, generalmente, en la informalidad, y eso representa un problema que el gobierno brasileño viene enfrentando para desarrollar el espíritu empresarial e intentar dar de alta en el sistema al mayor número posible de trabajadores. La legislación brasileña va muy retrasada con respecto a la duración del régimen de trabajo, no permite muchas flexibilizaciones y no favorece a la conciliación del trabajo con las tareas familiares, como será explicado.

### **1. ¿La regulación en materia de tiempo de trabajo establece una jornada laboral máxima diaria, semanal y/o anual? En su caso, ¿cuál es esta jornada laboral máxima?**

La Constitución de 1988 reglamenta en su artículo 7º, XIII que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias y 44 horas semanales, siendo posible haber compensación y reducción de la jornada si así es decidido en convención colectiva. Aún, está

---

<sup>47</sup> Traducción de Helena Stela Sampaio, doctora por la Universidad de las Islas Baleares. Diploma de Español como Lengua Extranjera - DELE por el Instituto Cervantes – Nivel Superior

<sup>48</sup> Para acceso a la “Constituição Federal”:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)

<sup>49</sup> Para acceso a la CLT: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

reglamentado el reposo semanal con paga, de preferencia que sea a los domingos (7º, XV), y vacaciones remuneradas de por lo menos 30 días (7º, XVII).

No hay, en la legislación brasileña un límite máximo anual de horas de trabajo, por lo que hay solamente límites diario y semanal.

## **2. ¿Cuál es la regulación en materia de descansos diarios, semanales y anuales?**

La legislación brasileña en cuanto a los intervalos, en síntesis, dispone de la siguiente forma:

- a. *Intervalo dentro de la jornada*, previsto en el artículo 71 de la CLT, por el cual es obligatoria la concesión de intervalo mínimo de 15 minutos, después de la cuarta hora de trabajo, para las jornadas que no superen las 6 horas. Y para las jornadas superiores a las 6 horas es obligatorio intervalo mínimo de 1 hora y máximo de 2 horas. Los intervalos obligatorios de descanso no forman parte de la jornada de trabajo. El límite mínimo de 1 hora puede ser reducido desde que sea autorizado por el Ministerio del Trabajo. Para la ampliación del límite máximo de 2 horas solamente es necesario acuerdo individual escrito entre el patrón y el empleado.
- b. *Intervalo entre las jornadas*, previsto en el artículo 66 de la CLT, prescribe que entre 2 jornadas de trabajo habrá como mínimo un período de 11 horas consecutivas para descanso.
- c. *Descanso semanal remunerado*, previsto en el artículo 7º, XV de la Constitución Federal de 1988, que garantiza 1 día de descanso en la semana, de preferencia a los domingos. Eso también está reglamentado infra constitucionalmente por la Ley 605 de 194550.
- d. *Vacaciones anuales remuneradas*, previstas en la Constitución Federal de 1988, en el Artículo 7º, XVI, y en la CLT en los artículos 129 y siguientes.

## **3. ¿Existen regulaciones especiales de jornada laboral y descansos en atención a determinadas características personales de los trabajadores (por ejemplo, edad) o para determinadas profesiones? Indicar, en su caso, estas jornadas laborales máximas.**

En Brasil, existen algunas profesiones y actividades que tienen régimen distinto en cuanto a la jornada de trabajo y de descanso.

---

<sup>50</sup> Para acceso a la ley: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)

La Constitución Federal de 1988, por ejemplo, en el párrafo único del artículo 7º, que excepciona el régimen de los trabajadores domésticos. Con recién reglamentación (Ley Complementaria 150 de 2015 – Estatuto del Trabajador Doméstico<sup>51</sup>) está permitida la jornada de 12x36 (artículo 10), la reducción del intervalo dentro de la jornada para 30 minutos, mediante acuerdo escrito entre el patrón y el empleado (artículo 13), además del fraccionamiento de las vacaciones (artículo 17, §2).

La CLT posee una enorme reglamentación que cuida de las “normas especiales de trabajo”. Del artículo 224 al 400, trata de los bancarios (jornadas de solamente 6 horas diarias y 30 horas semanales); profesores (artículo 318, solamente 6 clases al día); trabajo en minas (artículo 298, que reglamenta como pausa obligatoria de 15 minutos después de 3 horas de trabajo), entre otras muchas profesiones.

Llama la atención la nueva reglamentación de los choferes profesionales introducida recientemente en la CLT, en los artículos 235-A y siguientes, por los cuales existe permisión para jornada de 12x36, pausa obligatoria para descanso por cada conjunto de 4 horas de trabajo.

#### **4. ¿Están admitidas las horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿cuál es el límite máximo anual de horas extraordinarias? ¿Estas horas se incluyen dentro de la jornada máxima? ¿Cómo se compensan estas horas extraordinarias?**

La legislación brasileña, en general, permite horas extraordinarias. Pero en las actividades insalubres está prohibida la prorrogación de la jornada de trabajo, a la excepción de autorización del Ministerio del Trabajo (artículo 60 de la CLT). Los empleados de contratos con tiempo parcial también no podrán prestar horas extraordinarias (artículo 59, § 4º da CLT).

El artículo 59 de la CLT establece que “*la duración normal del trabajo podrá ser acrecentada de horas suplementares, en número no excedente de 2, por medio de acuerdo escrito entre el patrón y el empleado, o por medio de contrato colectivo de trabajo.*” Por lo tanto, es regla general que el límite máximo de horas extras es de 2 horas, lo que resulta una jornada diaria de hasta 10 horas.

Diferentemente, el artículo 60 reglamenta que “*ocurriendo necesidad extrema, podrá la duración de la jornada de trabajo exceder al límite legal o contratado, sea para atender a motivo de fuerza mayor, sea para atender a la realización o conclusión de*

---

<sup>51</sup> Para acceso al “Estatuto do Trabalhador Doméstico”:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)

*servicios que no puedan ser aplazados o cuya no ejecución pueda traer perjuicio manifiesto”.*

Las horas extraordinarias serán pagadas con acréscimo de 50% con relación al valor de la hora normal (artículo 7º, XVI de la CF).

La compensación de horas es permitida desde que autorizada por el acuerdo individual escrito o por norma colectiva (según Súmulas 85 del TST)<sup>52</sup>. Es posible, aún, por medio solamente de norma colectiva, por la formación de un “banco de horas”, en el cual el exceso de horas de un día pueda ser compensado por la correspondiente disminución en otro día, en un sistema de “débito/crédito”. Habiendo banco de horas, las negociaciones con los sindicatos autorizan que cada 1 hora extraordinaria sea compensada con 1,5 horas de descanso.

En el trabajo doméstico, el banco de horas puede ser hecho por acuerdo individual escrito (Artículo 2º, § 4º da LC 150 de 2015).

Por fin, la CLT, reglamenta que los trabajadores externos y gerentes no tienen derecho a las horas extraordinarias. Los trabajadores externos cuando no tienen control de su jornada y los gerentes cuando ejercen actividades de gestión y tienen remuneración superior en por lo menos 40% a sus subordinados.

La negociación colectiva estuvo autorizando una compensación especial, en algunas actividades, con jornada diaria de 12 horas de trabajo más 36 horas de descanso (12x36). La experiencia de negociarlo fue pacificada por la jurisprudencia del TST (Súmulas 444) y después la legislación empezó la previsión de esa posibilidad, como es el caso de los choferes (artículo 235-F de la CLT) y domésticos (artículo 10 de la LC 150 de 2015).

**5. La regulación en materia de tiempo de trabajo, ¿admite la posibilidad que la empresa unilateralmente determine o altere la jornada laboral inicialmente establecida de los trabajadores? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

La legislación brasileña establece, como se ha dicho, un límite máximo diario y semanal de la duración del trabajo, siendo posible haber flexibilización por medio de compensación (artículo 59 de la CLT y Súmulas 85 del TST) o por “banco de horas” (artículo 59, §2º de la CLT). En la práctica, la mayoría de los empleados es contratada con esa condición “estándar”.

---

<sup>52</sup> Para acceso a las Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST): <http://www.tst.jus.br/sumulas>

La determinación del horario desde el inicio hasta el fin de la jornada y su alteración es prerrogativa del patrón, advenida de su poder directivo, observando que la CLT autoriza al patrón la dirección personal de los servicios (artículo 2º). Si el patrón exige servicios por encima del horario contratado, pagará o compensará la jornada extraordinaria.

Sin embargo, el patrón no tiene la prerrogativa de, unilateralmente, disminuir la jornada de trabajo, pues eso puede significar la disminución de la remuneración del empleado al final. Esa disminución de la jornada y sueldo solamente puede ocurrir por medio de negociación colectiva (Artículo 7º, VI de la CF).

**6. ¿Tienen los trabajadores capacidad para unilateralmente determinar, modificar o reducir su jornada inicialmente establecida debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

No. Brasil es muy retrasado en lo referente a la conciliación entre trabajo y familia. No existe legislación efectiva que pueda promover la protección parental y garantizar derechos a los empleados con responsabilidades familiares. Entonces, el empleado no tiene derecho de unilateralmente adaptarse o modificar su jornada de trabajo para conciliar con sus tareas familiares.

Las únicas garantías existentes son el derecho de la madre amamantar en el ámbito del trabajo (artículo 396 de la CLT) y la posibilidad de coincidencia del período de vacaciones de los miembros de la misma familia que trabajen en el mismo establecimiento (artículo 136, § 1º de la CLT).

**7. ¿Y debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, formación)?**

Igualmente al apartado anterior, en Brasil el empleado no tiene derecho a adaptar su jornada de trabajo, unilateralmente, con fines de conciliar con su educación o formación profesional.

**8. ¿Cuál es la definición y régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial? ¿Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados mediante un contrato a tiempo parcial?**

La definición legal de “trabajo en tiempo parcial” en la legislación brasileña está en el artículo 58-A de la CLT: “*es considerado trabajo en régimen de tiempo parcial aquel*

*cuya duración no exceda a 25 horas semanales*”. Es perceptible que la CLT no establece un límite diario, pero solamente un límite semanal de 25 horas.

La realización de horas extraordinarias de los contratados con tiempo parcial está expresamente vedada por la CLT, en el artículo 59, §4°.

Es importante aclarar que la diferencia de un contrato de trabajo de un empleado común para el de tiempo parcial consistirá, prácticamente, en el período de las vacaciones: hasta 30 días para el común y hasta 18 días para el de tiempo parcial.

En el trabajo doméstico, también existe previsión de contrato en tiempo parcial (artículo 3° de la LC 150 de 2015), como siendo aquel que no ultrapase las 25 horas semanales. Siendo permitida, diferentemente, la realización de 1 hora extra por día.

Por fin, es para destacar que un empleado que tiene jornada de 30 horas semanales, por ejemplo, no estará contrato con tiempo parcial, pero su sueldo será proporcional a las horas trabajadas, se comparado con otro empleado que, en las mismas funciones, cumple tiempo “integral”.

**9. ¿Se admite el denominado contrato de cero horas? Esto es, un contrato sin concreción de la jornada laboral del trabajador y su determinación por parte de la empresa.**

No. En Brasil es ilegal la contratación “cero hora”. Para la legislación brasileña, un contrato de trabajo puede ser verbal o por escrito, más el patrón debe hacer anotaciones en registros y enviarlos al gobierno. Una de las anotaciones obligatorias es la de determinar la duración del trabajo.

**10. La evolución de la regulación del tiempo de trabajo en su país, ¿ha aumentado o disminuido la flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores?**

La legislación brasileña del trabajo viene, poco a poco, creando flexibilizaciones en la duración del trabajo, en especial para los intereses del patrón, desde la Constitución de 1988, dada la posibilidad de flexibilización de la jornada y sueldo por medio de negociación colectiva (artículo 7°, VI y XIII de la CF).

La jurisprudencia de las Cortes del Trabajo, por otro lado, viene permitiendo flexibilizaciones para la compensación de la jornada, a ejemplo de la permisión de la jornada de 12x36 contenida en la Súmulas 444 del TST, pero enrégese al no permitir la



reducción la reducción y la flexibilización de descansos, por entender que son normas que garantizar la salud y seguridad de los trabajadores (obsérvese las Súmulas 437, II del TST).

A Brasil hace falta evolucionar en lo que respecta a su legislación sobre el tiempo de trabajo para permitir flexibilizaciones lado a lado y para permitir sobretudo una conciliación entre trabajo y familia, de acuerdo con la Convención 156 y Recomendación 165, ambas de la OIT.

### **Bibliografía y pronunciamientos judiciales**

Abajo, sigue una rápida y didáctica bibliografía, en la que es posible consultar los manuales básicos de estudio de derecho de trabajo en Brasil:

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr.

BONFIM, Vólia. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Impetus.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr.

## TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN CHILE

Francisco Tapia Guerrero y Carmen Elena Domínguez  
Profesores Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la  
Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile

### **1. ¿La regulación en materia de tiempo de trabajo establece una jornada laboral máxima diaria, semanal y/o anual? En su caso, ¿cuál es esta jornada laboral máxima?**

La regulación del tiempo de trabajo en Chile, concibe una jornada laboral máxima ordinaria de 45 horas semanales, distribuidas en no menos de cinco ni en más de seis días, considerando un día de descanso obligatorio semanal (por regla general, el día domingo)<sup>53</sup>. Además de lo anterior, el legislador señala que la jornada diaria máxima no podrá superar las 10 horas de trabajo, la que se dividirá en dos partes para otorgar al trabajador un tiempo de descanso no menor a treinta minutos para almorzar.

El inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo (en adelante, CdT), señala aquellos casos en que quedan exceptuados de esta limitación de jornada: a) los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; b) los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; c) los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; d) los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento; e) los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras; f) los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones; y, g) los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas, listado al que hay que agregar a las trabajadoras de casa particular que pernoctan en el domicilio del empleador (artículo 149 CdT).

### **2. ¿Cuál es la regulación en materia de descansos diarios, semanales y anuales?**

La regulación chilena prevé los siguientes tipos de descansos:

- *Descanso diario*. El artículo 34 del CdT, establece que la jornada diaria de trabajo deberá dividirse en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, media hora para la

---

<sup>53</sup> La ley n°19.759 redujo la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales.

colación. Este periodo no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria de trabajo. Se exceptúan de esta regla, aquellos trabajos de proceso continuo.

Asimismo, respecto a ciertas jornadas máximas especiales, se proveen ciertos descansos mínimos entre jornadas, como por ejemplo, el descanso absoluto entre jornadas de 12 horas diarias, para dependientes de hoteles, restaurantes y clubes cuando los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público y el movimiento sea notoriamente escaso, y no se refieran a labores de lavandería, lencería y cocina (artículo 27 CdT), y el de 10 horas diarias (entre turno y turno), para los trabajadores del transporte urbano colectivo de pasajeros.

- *Descanso semanal.* El artículo 35 del CdT establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo de un día por semana. El día de descanso recaerá generalmente en día domingo, sin perjuicio de aquellos trabajadores que por excepción, podrán distribuir su jornada de trabajo en los días domingos y festivos, debiendo el empleador compensar esos días trabajados con otro día de la semana (artículo 38 CdT). El descanso semanal comenzará a regir a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo y hasta las 6 am del día siguiente (artículo 36 CdT).
- *Descanso anual.* Los trabajadores con más de un año de servicio gozarán de un descanso anual de quince días hábiles remunerados por regla general, y de veinte días hábiles para aquellos trabajadores que presten servicios en la duodécima región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la undécima región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena.

Adicionalmente, todo trabajador con diez años de servicio para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado, por cada tres nuevos años trabajados con el mismo empleador.

El descanso anual deberá ser otorgado preferentemente en primavera o verano, de forma continua por un mínimo de 10 días, pudiendo fraccionarse el exceso de común acuerdo. Este feriado podrá ser otorgado individualmente o colectivamente.

Así mismo, los trabajadores gozarán de descanso durante todos aquellos días declarados como festivos nacionales por el ordenamiento jurídico, entendiendo por tales<sup>54</sup>:

---

54 Estos son los feriados vigentes para el año 2016, a los que hay que adicionar los correspondientes a las votaciones municipales: 5 de Junio y 23 octubre.

01 de Enero	Año Nuevo	Civil
25 de Marzo	Viernes Santo	Religioso
26 de Marzo	Sábado Santo	Religioso
01 de Mayo	Día Nacional del Trabajo	Civil
21 de Mayo	Día de las Glorias Navales	Civil
27 de Junio	San Pedro y San Pablo	Religioso
16 de Julio	Día de la Virgen del Carmen	Religioso
15 de Agosto	Asunción de la Virgen	Religioso
18 de Septiembre	Independencia Nacional	Civil
19 de Septiembre	Día de las Glorias del Ejército	Civil
10 de Octubre	Encuentro de Dos Mundos	Civil
31 de Octubre	Día de las Iglesias Evangélicas y Protestantes	Religioso
01 de Noviembre	Día de Todos los Santos	Religioso
08 de Diciembre	Inmaculada Concepción	Religioso
25 de Diciembre	Navidad	Religioso

El Código del Trabajo, ha añadido ciertas normas particulares para regular los descansos anuales de fuente laboral:

- Los años en que el dieciocho o diecinueve de septiembre recaigan en días martes y miércoles o miércoles y jueves, será feriado el día lunes diecisiete o veinte, según sea el caso (artículo 35 ter CdT).
- Las partes podrán pactar, gozar de un descanso adicional remunerado, un día hábil entre dos feriados o entre un feriado y un fin de semana, debiendo compensar las horas no trabajadas con anterioridad o posterioridad al goce de este descanso (artículo 35 bis CdT).

**3. ¿Existen regulaciones especiales de jornada laboral y descansos en atención a determinadas características personales de los trabajadores (por ejemplo, edad) o para determinadas profesiones? Indicar, en su caso, estas jornadas laborales máximas.**

Si. En Chile se establecen regulaciones especiales en consideración tanto a las características personales de los trabajadores como a las actividades que desarrollan.

Así por ejemplo, los trabajadores menores de dieciocho años que estén cursando estudios, no podrán tener jornadas laborales superiores a 30 horas semanales durante el periodo escolar (artículo 13 CdT), quedándoles además prohibido el trabajo nocturno, considerando para ello un descanso mínimo de 11 horas que cubra el intervalo que media al menos entre las 22 y las 7 horas (artículo 18 CdT).

Por otra parte, se reconocen una serie de estatutos especiales relativos a la actividad en la que se prestan los servicios:

- a) Jornada máxima de 60 horas semanales, para los trabajadores que prestan servicios en hoteles, restaurantes o clubes, cuando en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público y no cumplan labores como administrativos o en lavandería, lencería o cocina. Esta jornada podrá distribuirse en un máximo de cinco días a la semana.
- b) La jornada máxima de 180 horas mensuales, aplicable a los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y tripulación a bordo de ferrocarriles.
- c) La jornada promedio anual de 8 horas diarias, para los trabajadores agrícolas.
- d) La jornada máxima de 56 horas semanales, distribuidas en 8 horas diarias, para los trabajadores embarcados y gente de mar (artículo 106).

Además de las anteriores, la legislación nacional contempla dos modalidades especiales de jornada reducida o extendida, según corresponda:

- La jornada parcial, equivalente a no más de dos tercios de la jornada ordinaria semanal, a la que se le aplica el máximo de 10 horas diarias de trabajo, pero no así la distribución mínima semanal.
- La jornada bisemanal, de 90 horas bisemanales, distribuidas en diez, once o doce días, aplicable a aquellas labores en que la prestación de servicios debe efectuarse en lugares apartados de centros urbanos.

Finalmente, el Código del Trabajo permite a la Dirección del Trabajo autorizar otras jornadas excepcionales en atención a las especiales características de la prestación de servicios, con acuerdo de los trabajadores involucrados y previa constancia de que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema propuesto.

**4. ¿Están admitidas las horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿cuál es el límite máximo anual de horas extraordinarias? ¿Estas horas se incluyen dentro de la jornada máxima? ¿Cómo se compensan estas horas extraordinarias?**

Sí, la jornada extraordinaria es regulada en Chile como aquel tiempo que excede el máximo legal o el pactado contractualmente. Ésta puede ser pactada entre las partes de manera temporal y para atender necesidades o situaciones transitorias en la empresa, en aquellas faenas que no perjudiquen la salud del trabajador y en un máximo de 2 horas diarias, las que deberán realizarse a continuación de la jornada de trabajo<sup>55</sup>. El pacto deberá constar por escrito y tendrá una duración determinada de tres meses, pudiendo renovarse de común acuerdo. A falta de pacto escrito, de todas maneras el legislador señala que el tiempo trabajado en exceso será considerado jornada extraordinaria de trabajo.

La jornada extraordinaria deberá remunerarse con un recargo de al menos el 50% del valor hora de la jornada ordinaria y se pagará conjuntamente a la remuneración del mes en que la misma fue realizada.

La jornada extraordinaria no se considera para el cómputo de la jornada ordinaria de trabajo, siendo por lo tanto, adicional, excepcional y temporal.

La jornada extraordinaria de trabajo es por regla general voluntaria, requiriendo por tanto acuerdo tácito o expreso de las partes para su desarrollo. Sin perjuicio de ello, el Código del Trabajo concibe dos casos en los que el empleador puede imponer una jornada extraordinaria obligatoria de trabajo, como lo es: a) el empleador podrá extender la jornada ordinaria de trabajo en la medida de lo indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones, las que se pagarán como horas extraordinarias (artículo 29 CdT), y b) respecto a los trabajadores del comercio, el empleador podrá extender su jornada ordinaria hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días

---

<sup>55</sup> La Dirección del Trabajo ha señalado que pese a que el trabajador esté prestando servicios en jornada de cinco días a la semana, tendrá un máximo de 12 horas extraordinarias a la semana, pudiendo realizar el domingo un máximo de 7,5 horas extras.

previos a esta festividad, debiendo pagar el exceso trabajado como horas extraordinarias.

Cabe señalar, que pese a entender la jornada extraordinaria como una excepción y asociada a necesidades puntuales y temporales de la empresa, lo cierto es que su uso es extendido en nuestro país, realizándose modificaciones legales que han buscado contenerlas<sup>56</sup>.

Las mujeres embarazadas no pueden realizar jornadas extraordinarias por considerarse que ellas son perjudiciales para su salud (artículo 202 CdT).

**5. La regulación en materia de tiempo de trabajo ¿admite la posibilidad que la empresa unilateralmente determine o altere la jornada laboral inicialmente establecida de los trabajadores? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

Sí. Si bien las partes se encuentran obligadas a determinar, en el contrato de trabajo, la duración y distribución de la jornada, la legislación chilena contempla algunas hipótesis de modificación unilateral de la jornada de trabajo por parte del empleador.

La primera de ellas, está regulada en el artículo 12 CdT, el que establece que el empleador podrá modificar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, ya sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, siempre y cuando se den circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos. Para llevar a cabo esta modificación, el empleador deberá darle al trabajador un aviso con treinta días de anticipación, a contar de lo cual el trabajador tendrá treinta días para reclamar ante la autoridad administrativa y pedirle que verifique si se han cumplido los requisitos establecidos por la ley para el ejercicio de esta facultad.

Por otra parte, la legislación contempla algunos casos en que le permiten al empleador modificar la jornada de trabajo de forma excepcional y circunstancial, como se señaló en la pregunta anterior.

---

<sup>56</sup> Ver ENCLA 2014, p. 142.

**6. ¿Tienen los trabajadores capacidad para unilateralmente determinar, modificar o reducir su jornada inicialmente establecida debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

Sí. La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema que ha adquirido en los últimos años, una mayor presencia en el desarrollo de políticas laborales en Chile. A la fecha, esta temática ya es abordada por once leyes específicas<sup>57</sup>, que regulan permisos maternales, paternales, derecho de alimentos y sala de cuna bajo una concepción familiar y amplia y no solamente femenina y biológica, siendo especialmente importante la Ley n° 20.764 que titula al conjunto normativo como “*normas de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar*”.

Como se sabe, uno de los primeros hitos sobre esta materia, dice relación con el reconocimiento del derecho a descanso pre y postnatal, presente ya en las primeras leyes sociales de principios del siglo veinte, y que hoy se estructura a partir de un descanso de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él, del que goza la madre, y en caso de fallecimiento, el padre o tutor del recién nacido.

Con posterioridad a éste, se han reconocido otros beneficios que buscan congeniar la vida familiar y laboral, en muchos casos irrenunciables y cuya forma de goce queda a elección del o los trabajadores, según corresponda, los que deberán optar por alguna de las alternativas que la ley les ofrece. Estos permisos y derechos son los siguientes:

- a) Permiso parental: la ley le otorga al padre un permiso remunerado de cinco días hábiles por nacimiento o adopción de hijo.
- b) Permiso postnatal parental: la ley señala que la trabajadora gozará de un permiso postnatal adicional de doce semanas inmediatamente a continuación del descanso postnatal original. De común acuerdo, y a elección de la madre, a contar de la séptima semana de este permiso, el padre podrá gozar del periodo restante hasta cumplir las doce semanas. Cabe señalar, que la ley además permite que la trabajadora, una vez finalizado el permiso postnatal original, se reintegre a su trabajo en media jornada extendiéndose en este caso el permiso a dieciocho meses, estando obligado el empleador a reinsertarla, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

---

<sup>57</sup> Las leyes dictadas en el último tiempo sobre este tema son las números 20.047, 20.137, 20.166, 20.399, 20.535, 20.545, 20.761, 20.764, 20.786 y 20.830.



El tiempo no trabajado por concepto de este permiso, será remunerado a través de un subsidio estatal que se reduce al 50% en caso que la trabajadora se reintegre a sus labores anticipadamente<sup>58</sup> (artículos 197 bis y 200 CdT).

- c) Derecho de alimentación: la ley le otorga a la madre o padre (según acuerdo de ambos), biológicos o adoptivos, un permiso remunerado de al menos una hora diaria para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse (i) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; (ii) dividiéndolo, a solicitud de la interesada (o), en dos porciones; o (iii) postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo, lo que deberá acordarse con el empleador (artículo 206 CdT).
- d) Permiso laboral por nacimiento de hijo: El padre biológico o adoptivo o tutor tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo (la notificación que acoge la adopción u otorga la tuición).
- e) Permiso laboral por muerte de hijo, cónyuge o conviviente civil: La ley le otorga al trabajador que viva una situación como la descrita, un permiso de siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. En iguales términos, pero por un periodo de tres días hábiles, se le otorgará permiso a un trabajador que haya sufrido la muerte de un hijo en período de gestación, de su padre o madre (artículo 66 CdT).
- f) Permiso por enfermedad de menor de un año: cuando la salud de un menor de un año requiera la atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, la madre, el padre, el tutor o cuidador del menor gozarán de un permiso y el subsidio correspondiente, por el tiempo que determine el servicio (artículo 199 CdT).
- g) Permiso por enfermedad de hijo menor de dieciocho años: cuando la salud de un menor de dieciocho años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte; o siendo mayor de dieciocho años, posea una discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa, la madre o el padre (a elección de la madre), el tutor o cuidador, gozarán de un permiso que podrá alcanzar el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, a elección del trabajador. Este tiempo se considerará trabajado para todos los efectos legales, debiendo compensarse con los días administrativos y/o feriados anuales que le correspondan al trabajador, o la

---

<sup>58</sup> Cabe señalar, que en dicho caso, el empleador deberá pagarla el 50% de su remuneración.

prestación de servicios en horas extraordinarias. Sólo si esto no fuera posible, se podrá descontar de la remuneración del trabajador, en relación de un día por mes, hasta completar el tiempo empleado por el trabajador en razón de este permiso (artículo 199 bis CdT).

- h) Permiso por matrimonio: la ley le otorga al trabajador (a) que contrae matrimonio un permiso remunerado de cinco días hábiles continuos, adicional al feriado anual, e independientemente del tiempo de servicio (artículo 207 bis CdT).

### **7. ¿Y debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, formación)?**

En menor medida a lo señalado en el punto anterior, es posible identificar algunas normas que pretenden conciliar la vida personal y laboral, en términos más generales, como la Ley n° 19.759 que el año 2002 redujo la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y ocho a cuarenta y cinco horas; o en términos particulares, como la Ley n° 20.769 que estableció un permiso remunerado de media jornada más el tiempo de traslado que corresponda en favor de los trabajadores mayores de cincuenta años y trabajadoras mayores de cuarenta años, con contrato de trabajo superior a 30 días, para acudir a realizarse exámenes de próstata y mamografía, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. Si bien este permiso no requiere “acuerdo” de las partes para ser ejercido, la norma señala que el trabajador deberá dar un aviso con treinta días de anticipación al examen y deberá presentar con posterioridad a ellos, comprobantes suficientes de su realización (artículo 66 bis CdT).

### **8. ¿Cuál es la definición y régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial? ¿Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados mediante un contrato a tiempo parcial?**

Como fue indicado en la pregunta 3 anterior, el ordenamiento jurídico chileno concibe una jornada parcial definiéndola como aquella que no supera los dos tercios de la jornada ordinaria de trabajo (artículo 40 bis).

Esta jornada tiene ciertas particularidades que pasamos a señalar: a) la jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, debiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación; b) los trabajadores gozan de los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores de tiempo completo, sin perjuicio que las retribuciones económicas, serán

proporcionales al tiempo de trabajo pactado en el contrato de trabajo; c) las partes pueden pactar alternativas de distribución de jornadas, caso en el cual el empleador, con una antelación mínima de una semana, está facultado para determinar entre una de las alternativas, la que regirá en la semana o período superior siguiente; y, finalmente, d) se establece un procedimiento especial para el cálculo de la indemnización por años de servicios, consistente en obtener un promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años, debiendo para estos efectos reajustarse cada una de las remuneraciones según la variación experimentada por el índice de precios al consumidor (IPC) entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 del Código Laboral fuere superior, se aplica esta última.

En relación a la jornada extraordinaria, los trabajadores sujetos a una jornada parcial si pueden realizar horas extraordinarias, recordando que son requisitos para que éstas operen, el que se deban a una necesidad o situación temporal, cuyo pacto no exceda los tres meses renovables, y que se remuneren con un recargo del 50% del valor hora ordinaria.

**9. ¿Se admite en su ordenamiento jurídico el denominado contrato de cero horas? Esto es, un contrato sin concreción de la jornada laboral del trabajador y su determinación por parte de la empresa.**

No. El ordenamiento jurídico chileno no admite el denominado contrato de cero horas.

La legislación chilena establece en el artículo 10 el contenido mínimo del contrato de trabajo, señalando en el numeral quinto que deberá expresarse la “*duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno*”. Se pretende con esto, que el trabajador tenga certeza de cómo debe cumplir su obligación principal de prestar servicios.

**10. La evolución de la regulación del tiempo de trabajo en su país, ¿ha aumentado o disminuido la flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores?**

Desde nuestro punto de vista, la regulación del tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico chileno ha evolucionado de forma escasa y bajo una perspectiva principalmente individual y heterónoma con una baja flexibilidad, si entendemos por tal, dotar a las partes de espacios para fijar sus jornadas de trabajo con una relativa libertad en atención

a sus necesidades. Pese a ello, es posible advertir una mayor preocupación por compatibilizar la jornada laboral con la vida familiar del trabajador, y en menor medida, una preocupación por regular de forma especial, algunas actividades que no eran abordadas por la jornada ordinaria de trabajo.

Los cambios que se han podido observar en la regulación chilena sobre la jornada de trabajo, por regla general, provienen del otorgamiento de derechos por parte del legislador al trabajador, los que pueden ser ejercidos de forma principalmente unilateral, sin que se requiera acuerdo con el empleador. Sin embargo, en general se refiere a un uso individual, por situaciones puntuales, no dejando en manos de la autonomía sindical la posibilidad de negociar estos aspectos, si consideramos que el artículo 206 del CdT, establece que no son objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma, donde se ha entendido generalmente la jornada de trabajo.

De acuerdo a los datos entregados por la Encuesta Laboral 2014 se aprecia en general un mantenimiento de las condiciones en que se desenvuelven las jornadas laborales en nuestro país. Sin perjuicio de ello, advierten una leve disminución de la jornada ordinaria de trabajo (de un 85,5% a un 83,3%) y, a su vez, un leve crecimiento en la proporción de trabajadores en jornada excepcional, de un 8,3% a un 8,7%; en jornada parcial, de un 5,2% a un 7,1% y los que laboran en hoteles y restaurantes, de un 0,1% a un 0,6%, lo que a su juicio, “estaría mostrando un aumento de la flexibilidad en el uso de la jornada”<sup>59</sup>.

Más allá de esto, consideramos que la rebaja de la jornada ordinaria de trabajo, además del establecimiento de una serie de permisos remunerados para desarrollar actividades que dicen relación con el cuidado de hijos biológicos o bajo tuición o adopción, permitiendo, en muchos casos, ser sujetos de goce tanto al padre como la madre, dan cuenta de un interés por concebir al trabajador no sólo como un sujeto productivo, sino por sobre todo, un ser humano al que se le debe respetar y resguardar su dignidad como tal, permitiéndole congeniar su vida laboral con sus necesidades parentales y personales.

En todo caso, se hace necesario señalar que se encuentra en tramitación parlamentaria un proyecto de ley que modifica las normas de negociación colectiva y de huelga, que considera lo que se ha llamado, los pactos de adaptabilidad, que entregan a la autonomía colectiva los acuerdos relativos a jornadas especiales y banco de horas entregándole a los sujetos colectivos la posibilidad de sustituir la norma heterónoma en esas materias. Son diversos los aspectos de dicho proyecto que han sido observados principalmente

---

<sup>59</sup> ENCLA 2014, p. 131.

desde las organizaciones sindicales, pues entienden que con ellos, se produce una flexibilización de los tiempos de trabajo.

### **Bibliografía y pronunciamientos judiciales**

En materia de jornada de trabajo, sugerimos la lectura de las siguientes referencias bibliográficas, sentencias judiciales y dictámenes administrativos para comprender adecuadamente la regulación chilena en esta materia:

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. Revista de derecho (Valparaíso), (29), 171-202.

Recuperado en 03 de marzo de 2016, de

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512007000100005&lng=es&tlng=es)

[68512007000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512007000100005&lng=es&tlng=es). 10.4067/S0718-68512007000100005.

Dictamen Ordinario n°1673/103 del 5 de junio de 2002, que establece el Bolsón de horas extraordinarias.

Dictamen Ordinario n°4754/57 del 14 de septiembre de 2015, que fija sentido y alcance del artículo 38 ter del Código del Trabajo

ENCLA 2014 [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317_recurso_1.pdf)

## TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN COSTA RICA

Dra. Isabel C. Jaramillo Arango  
Consultora en Derecho del Trabajo y Recursos Humanos

Dr. Alexander Godínez Vargas  
Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Costa Rica y  
Coordinador del Doctorado en Derecho de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica

### Introducción

El reconocimiento del tiempo de trabajo ha sido una preocupación constante desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, materializándose mediante la adopción de Convenios en la materia, limitando las horas de trabajo y disponiendo de períodos de descanso para los trabajadores. Este cuerpo normativo que se ha ido construyendo a lo largo de la historia se ha constituido en el marco fundamental para que los Estados al momento de aprobar sus leyes, lo hagan respetando las normas internacionales aprobadas, manteniendo así, el equilibrio entre las relaciones laborales, la salud y las necesidades familiares y sociales de los trabajadores.

En el caso de Costa Rica su regulación está contenida en el propio texto constitucional de 1949 y fue desarrollado previamente en el Código de Trabajo de 1943, lo cual ha permitido garantizar un mejor bienestar físico y mental a los trabajadores en la ejecución de su propio trabajo.

El mundo globalizado exige nuevos retos, plantea la revisión de las normas sobre los tiempos de trabajo, pues las normas aprobadas en 1943 y 1949 no reflejan la realidad de hoy ya que fueron concebidas en un contexto totalmente diferente. No cabe duda que la adaptación de las normas relativas al tiempo del trabajo a los nuevos modelos y necesidades productivas resulta necesarias, como también es esencial contener los posibles abusos que se puedan cometer en contra de los trabajadores, al presentarse períodos de trabajo excesivamente largos y sin descansos, los cuales atentan contra la salud y bienestar de los trabajadores, aumentando así la tasa de siniestralidad por riesgos de trabajo.

Falta aún mucho camino por recorrer, especialmente en cuanto a la creación de una política pública en materia de tiempo de trabajo que permita a hombres y mujeres conciliar responsabilidades laborales, familiares y de ocio con su jornada de trabajo, la

cual permitiría además un fortalecimiento de las actuales directrices públicas e iniciativas privadas orientadas a la igualdad de género.

**1. ¿La regulación en materia de tiempo de trabajo establece una jornada laboral máxima diaria, semanal y/o anual? En su caso, ¿cuál es esta jornada laboral máxima?**

En materia de tiempo de trabajo en Costa Rica, la protección del trabajador respecto a la jornada laboral, es de rango constitucional. El artículo 58 de la Constitución Política, indica los límites de la jornada ordinaria diurna y nocturna. Respecto de la primera indicó que: “*no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana*”; mientras que en el caso de la segunda, “*no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana*”. Por su parte, el artículo 138 del Código de Trabajo (CT) agrega una tercera jornada, la mixta (que es aquella que combina la diurna con la nocturna, siempre que la porción nocturna no sea igual o mayor a tres horas y media, en cuyo caso se tiene en su totalidad como nocturna), siendo su límite el de siete horas diarias.

El artículo 136 CT permite ampliar el límite diario de la jornada ordinaria diurna y la mixta siempre que se trate de trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos. En este supuesto, la jornada ordinaria diurna puede ser de hasta diez horas y la mixta puede incrementarse a ocho horas diarias. Por interpretación jurisprudencial esta jornada ampliada solo puede aplicarse en jornadas acumulativas, que son aquellas en las que las labores se cumplen en cinco días a la semana con dos días de descanso (Res: 2014-001005. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, a las diez horas cuarenta minutos del ocho de octubre de dos mil catorce).

La jornada especial de doce horas ordinarias se regula en el artículo 143 CT para ciertos colectivos de trabajadores taxativamente descritos en la norma: a) los que desempeñen funciones como: gerentes, administradores, apoderados y quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata; b) los que ocupan puestos de confianza; c) los que se desempeñan como agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen sus labores en el local del establecimiento o empresa; d) los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; f) los que por la indudable naturaleza del cargo u oficio no están sometidos a las jornadas ordinarias normales de trabajo. Es el caso también del capitán de un barco y, por ende, máximo responsable de éste (Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N° 273-2003, 09:10 hrs., 18/06/2003).

## 2. ¿Cuál es la regulación en materia de descansos diarios, semanales y anuales?

En lo que respecta al descanso diario, el artículo 137 CT únicamente lo regula en el supuesto de la jornada continua, que es aquella cuyo período de descanso es inferior a una hora continua, de acuerdo con su interpretación administrativa (Ministerio de Trabajo. Dirección de Asuntos Jurídicos, Oficio N° DAJ-AE-204-2008). En este supuesto, el descanso mínimo obligatorio es de media hora y será considerado como tiempo efectivo de trabajo para su remuneración. Si el descanso es igual o mayor a una hora, la jornada se considera como fraccionada y este tiempo no es remunerado, salvo que el trabajador permanezca en ese espacio de tiempo a las órdenes del patrono y/o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios.

El descanso diario puede ser ampliado de forma unilateral, mediante reglamento interior de trabajo (artículo 68 CT) o por acuerdo entre partes, mediante un contrato individual de trabajo (artículo 24.e CT) o mediante la convención colectiva de trabajo (artículo 58.b CT).

En la práctica costarricense los descansos que se conceden durante la jornada de trabajo, para tomar merienda o café, no están regulados en la legislación, por tanto se conceden bajo la discrecionalidad del patrono, son consecuencia de costumbres o se negocian por convenio colectivo de trabajo. Originados en costumbres, solo se permite eliminarlos de forma individual a quienes abusen del tiempo de descanso (Ministerio de Trabajo. Dirección de Asuntos Jurídicos, Oficio N° DAJ-AE-200-2005).

Para la trabajadora en lactancia, el artículo 97 CT establece que la madre podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo. Insta la misma norma a que el patrono procure algún otro medio adicional de descanso retribuido. En defecto de ello, “*se ha seguido la práctica de otorgar una hora seguida inmediatamente después de iniciada la jornada o inmediatamente antes de que concluya...*”. (Ministerio de Trabajo. Dirección de Asuntos Jurídicos, Oficio N° DAJ-AE-050-2005).

En cuanto al descanso semanal, es de raigambre constitucional y se regula en el artículo 59, “*que todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo*”.

Así mismo el artículo 152 CT obedeciendo al mandato constitucional, establece que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo.



Aunque esta norma pareciera incluir una opción no prevista por el constituyente, la interpretación dada por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, para salvar cualquier conflicto, lo fue en el sentido de que *“en él se regulan dos situaciones diferentes y no dos opciones o alternativas para otorgar el descanso, de modo que cuando la norma habla de "semana", lo hace para no dejar desprotegidos a aquellos trabajadores que realizan funciones discontinuas, o que no laboran todos los días de la semana, o bien, que realizan labores a destajo, situaciones que por su naturaleza especial, ameritan un trato diferente por parte del legislador”* (sentencia No. 10.842-2001 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001).

La ley no determinó un día fijo de descanso, salvo en el caso de los trabajadores de servicio doméstico, en el *“por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo”* (artículo 95.c CT).

El artículo 152 CT dispone que *“se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social”*.

De estos supuestos, sólo en el caso de actividades de evidente interés público social, en ausencia de convenio entre las partes, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo, la autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual, quien resolverá previa audiencia conferida a los trabajadores.

Para el Ministerio de Trabajo el día de descanso semanal no puede ser rotativo o alterno; es decir, modificarse semanalmente de forma unilateral (Ministerio de Trabajo. Dirección de Asuntos Jurídicos, Oficio N° DAJ-AE-004-2010), salvo acuerdo de partes.

Para los Tribunales de Justicia si bien en los horarios rotativos o alternos el día de descanso semanal puede no disfrutarse el sétimo día, si lo han recibido con posterioridad, el empleador no está obligado a pagar las labores de ese día con el recargo previsto por la ley para las labores realizadas durante el día de descanso semanal, pues habría un enriquecimiento sin justa causa, aunque sí constituye una infracción a las leyes de trabajo y específicamente a lo dispuesto en el artículo 152 ya citado (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sentencia N° 00023-98 de las nueve horas cuarenta minutos del veintinueve de enero de mil novecientos noventa y ocho).

El día de descanso semanal que se otorgue debe ser total, de 24 horas en 24 horas de un mismo día calendario y se tiene derecho a éste, independientemente de la jornada que labore el trabajador, ya sea parcial o total.

Sobre las vacaciones, la Constitución Política establece en su artículo 59 el derecho a las vacaciones, que tienen la finalidad de permitirle al trabajador restituir las energías físicas y psíquicas disminuidas por el trabajo. El constituyente le delegó la facultad al legislador la extensión y oportunidad de las mismas y de acuerdo al artículo 153 CT *“todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono”*. Así mismo se establece, que *“en caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo”*.

Cabe anotar que el hecho de que un trabajador no labore la jornada ordinaria máxima o todos los días de la semana, no impide tener sus labores como continuas ni se le impide el derecho a disfrutar de las mismas (artículo 154 CT). Independientemente de los motivos que provoquen la interrupción de las labores antes de que se complete el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá como mínimo a un día de vacaciones por cada mes laborado, lo que hace parte de la indemnización que debe pagar el empleador al momento de la extinción del contrato. Para los servidores domésticos el descanso anual es de quince días.

**3. ¿Existen regulaciones especiales de jornada laboral y descansos en atención a determinadas características personales de los trabajadores (por ejemplo, edad) o para determinadas profesiones? Indicar, en su caso, estas jornadas laborales máximas.**

Si, la regulación costarricense en materia de tiempos de trabajo consagra distintas jornadas de trabajo máximas en atención a determinadas características personales de los trabajadores, así como por su profesión u oficio, sector o hasta por las propias condiciones laborales en la que desempeña su labor.

De acuerdo al Código de la Niñez y la Adolescencia (CNA) los trabajadores menores de edad (entre 15 y 18 años) deben cumplir una jornada ordinaria especial, máxima de seis horas diarias y de treinta y seis semanales (artículo 95.1 CNA), *“pero la limitación ahí establecida no implica un aumento en el valor de cada hora laborada”*, que será la misma que está prevista para el adulto (Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N° 211-99, 10:30 hrs., 28/07/1999). El trabajo nocturno les está

prohibido, a la vez que se amplía el horario que se considera como tal, al extenderse dos horas más que el trabajador adulto, de modo que para los adolescentes, el período de exclusión abarca de las 19 horas a las 7 horas del día siguiente, cuando para los demás, llega hasta las 5 horas.

En el caso del trabajo de las mujeres el artículo 88 del Código de Trabajo prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con la salud física, mental y moral; sin embargo, deberá estar sometido a las jornadas máxima ya descritas.

También se exceptúan de esta regla las mujeres que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en sus contratos individuales, previamente aprobados por la inspección del ramo.

El período nocturno para las mujeres, es inferior al de los hombres, excepción hecha de los trabajadores adolescentes, entendiéndose la jornada nocturna como la comprendida entre las diecinueve horas y las seis horas, cuando la regla general es que concluía a las cinco horas.

Sin embargo, mediante el Decreto N° 26898-MTSS del 30 de marzo de 1998 se autorizó también el trabajo nocturno de la mujer en la industria, bajo las condiciones ya indicadas.

Los trabajadores de servicio doméstico remunerado están sujetos, según el artículo 105 CT, a una jornada ordinaria máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna, teniendo la posibilidad de pactarse una jornada ordinaria diurna hasta diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo no exceda de las cuarenta y ocho horas semanales. Dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo a una hora de descanso. Cuando se establecen jornadas inferiores a las ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Tienen derecho a disfrutar de un día de descanso a la semana.

Para los trabajadores que realizan trabajos en el mar y en las vías navegables, establece el artículo 125 CT, que teniendo en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la

circunstancia de estar la nave en el puerto o en el mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras de índole semejante.

Sobre otros colectivos de trabajadores en los cuales si bien no existe una norma expresa en el Código de Trabajo, el artículo 146 CT le da la facultad al Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, que se les pueda fijar límites inferiores a los del artículo 136 (jornada ordinaria) para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas de vidrio y demás empresas análogas.

Mediante el Decreto No. 39147-S-TSS se aprobó el Reglamento para la prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas a estrés térmico por calor, mediante el cual se obliga a las empresas con menos de 51 personas trabajadoras, contar con protocolo de “hidratación, sombra, descanso y protección para las personas trabajadoras que realizan sus labores al aire libre y están expuestas a estrés térmico por calor”, el cual debe *“indicar lugares seleccionados como “áreas de sombra” temporal o permanente y su descripción”* (artículo 6 e.). Así mismo establece un período de aclimatación, para aquellas personas que inicien labores y realicen trabajo pesado, que será definido por las personas de planta encargadas de la salud ocupacional (artículo 7).

En el Decreto se aprueba también la Guía de Procedimientos para la Implementación del Reglamento de Prevención y Protección de las Personas Trabajadoras expuestas a estrés térmico por calor, en la cual se establecen los ciclos de trabajo/descanso que le permiten al cuerpo la oportunidad de deshacerse del exceso de calor, reducir la producción de calor interna del cuerpo, disminuir la frecuencia cardiaca y proporcionar un mayor flujo de sangre a la piel. Para prevenir las manifestaciones clínicas relacionadas a la sobrecarga térmica, los trabajadores deben pasar los periodos de descanso en un lugar fresco o bajo la sombra completa.

Los periodos de descanso se pueden aumentar considerando diversos factores como: si la temperatura aumenta, si la humedad relativa aumenta, si la temperatura radiante aumenta, si no hay movimiento de aire, si se usan prendas impermeables o no transpirables y si se realizan trabajos más pesados. (Anexo 1. Núm. 5).

El Reglamento contempla una *“aclimatación para desarrollar con los trabajadores nuevos, temporales y quienes reingresan o vienen de periodos largos de vacaciones que puede durar de 6 o 12 días dependiendo del esquema que aplique la empresa”*. Los esquemas son: “[s]i el trabajador es la primera vez que se expone a puestos de calor:

*20% de la jornada el primer día e incrementos de 20% cada día, hasta completar el 100%. Si ya tiene experiencia en este tipo de trabajo: 50% el primer día, 60% el segundo día, 80% el tercer día y 100% el cuarto día del esquema*". La importancia de esta actividad radica en la disminución de la demanda cardiovascular, mayor eficiencia en la evaporación del calor por sudoración y mayor capacidad del organismo para mantener la temperatura normal durante la jornada laboral (Anexo1. Núm.7).

**4. ¿Están admitidas las horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿cuál es el límite máximo anual de horas extraordinarias? ¿Estas horas se incluyen dentro de la jornada máxima? ¿Cómo se compensan estas horas extraordinarias?**

La jornada extraordinaria nunca puede llegar a ser habitual, por lo que la jornada extraordinaria "permanente" está prohibida. El trabajador está obligado a laborarla, salvo que existan razones objetivas que le impidan realizar la misma.

Según el artículo 139 CT el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites ordinarios fijados por la ley, o que exceda a la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a que se hubieren estipulado, de modo que a pesar de que en la práctica algunas empresas también suelen emplear la figura de la compensación de tiempo, ello está legalmente prohibido. Durante los días feriados y de descanso semanal, las horas extras laboradas se pagan triple como consecuencia de que el recargo ya indicado se calcula sobre la base ordinaria de pago, que para ese día es del doscientos por ciento (Ministerio de Trabajo, Dirección de Asuntos Jurídicos, Oficio N° DAJ-AE-121-09).

Adicionalmente, es obligación del empleador llevar un registro de las horas extras laboradas por sus trabajadores, independientemente de la jornada ordinaria (artículos 142 y 144 CT).

El artículo 140 CT estipula que la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando, en cuyo caso deberán laborarse las que sean necesarias hasta que desaparezcan las causas de estas labores excepcionales.

De igual manera, el artículo 141 CT indica para los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos e insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria; como

tampoco se permitirá la jornada extraordinaria a los trabajadores adolescentes menores de 18 años de acuerdo con el fin de la norma, a pesar de que expresamente no lo indica (artículo 95 CNA). Mientras que en lo concerniente a los trabajadores del campo, existe una regulación que puede propiciar abusos, al disponer que las labores fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas que se ejecuten “voluntariamente” en las explotaciones agrícolas o ganaderas, no ameritarán remuneración extraordinaria (artículo 139 CT).

En el caso de quienes tienen una jornada ordinaria de 12 horas (artículo 143 CT), que ya por sí misma coincide con la jornada máxima legal, cualquier jornada extraordinaria debe considerarse como prohibida; aunque el legislador abrió la posibilidad de que se presten en estos casos labores más allá de ese límite, con tal de que se paguen como horas extraordinarias, al advertir confusamente que estas personas “no están obligadas” a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo.

**5. La regulación en materia de tiempo de trabajo, ¿admite la posibilidad que la empresa unilateralmente determine o altere la jornada laboral inicialmente establecida de los trabajadores? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

Cada vez es más normal que para evitar la discusión entre las partes y ante los Tribunales de Trabajo, se incluyan en los contratos de trabajo cláusulas de flexibilidad que permiten que se pacte una jornada y un horario que permita adaptarse a las necesidades productivas de la empresa y de los clientes de ella.

Aunque de forma general el pacto entre partes permite dar una respuesta adecuada a esa necesaria “mutabilidad” del contrato (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 396 de las nueve horas treinta minutos del veintinueve de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro), las empresas han promovido la máxima flexibilidad posible, promoviendo el compromiso del trabajador a la prestación de labores en jornadas rotativas o alternas, diurnas, nocturnas o mixtas, en jornada acumulativa de cinco días o extendida a seis días, en jornada fraccionada (aquella que tiene un descanso igual o superior de una hora continua) o no; a lo que se adiciona un horario de trabajo que puede ser cualquiera de una lista de posibles horarios o incluso, algún otro que le sea indicado por la empresa con una anticipación determinada. La legalidad de cláusulas semejantes no ha sido cuestionada en los Tribunales de Justicia, si bien el Ministerio de Trabajo se ha opuesto a la inclusión de dos o más jornadas en una misma semana, advirtiendo “*la confusión que se crea al tratar de definir cuál es el límite legal máximo de horas diarias que debe establecerse*” dados los diferentes tipos de jornada, “*además de que existen razones atendibles de salud que no recomiendan ese desorden en las*

*jornadas pues evidentemente se causa una alteración del estado físico del trabajador al tener que laborar un día de noche, otro de día*” (Ministerio de Trabajo. Dirección de Asuntos Jurídicos, Oficio N° DAJ-AE-019-08).

En los casos en los que no existan estas cláusulas genéricas o existiendo, los tribunales han determinado con poca precisión que su no utilización por un período “considerable” o “significativo” de tiempo, impide fundamentar en ellas el cambio propuesto por la empresa, el concepto de *ius variandi* ha adquirido importancia.

Los Tribunales de Justicia al pronunciarse en relación con las alteraciones relativas al tiempo de la prestación, ha diferenciado los casos en que hay una modificación de la “jornada laboral” que “*corresponde al tiempo efectivo máximo que el trabajador está al servicio del empleador o representante laboral*”, de los cambios en el “horario” como “*distribución diaria de dicha jornada, teniendo como base un punto de inicio y otro de término, y que comprende el o los intervalos de descanso que se establezcan*” o lo que es lo mismo la “distribución en las horas del día” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 924 de las nueve horas treinta minutos del veintinueve de octubre de dos mil ocho).

La modificación unilateral de la jornada por parte del empleador constituye un *ius variandi* abusivo (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 2008-000827 de las nueve horas cincuenta minutos del veintiséis de septiembre del dos mil ocho) y con motivo de ello han dicho los Tribunales, el trabajador podía optar por varias soluciones: “*dar por rota la relación de servicio, demostrando que su empleador incurrió en un uso abusivo del ius variandi, previa oportunidad dada a éste para que rectificara su decisión; solicitar la revocatoria de la decisión, pidiendo, a su vez, que por el tiempo laborado en esas condiciones se le pagara la proporción correspondiente sobre el salario base; o, por último, conformarse con la nueva jornada pero solicitando el pago del aumento de horas laboradas con la proporción de salario*” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 2000-748 de las nueve horas diez minutos del nueve de agosto del dos mil).

El cambio de horario es válido siempre que no implique perjuicio “grave” para el trabajador. El concepto de perjuicio grave no está regulado por ley sino que ha sido construido por la jurisprudencia judicial que ha tratado de diferenciarlo de la simple incomodidad al trabajador. A modo de ejemplo el fraccionamiento del horario de trabajo de modo que con el cambio implementado se labora la misma cantidad de horas en dos períodos con un espacio de 4 horas entre cada fracción, fue considerado como un perjuicio grave, pues el trabajador si quería irse a descansar a su casa incurría en un doble gasto de traslado o transporte y también le impedía disfrutar plenamente de ese

período de ocio, pues debía estar pendiente de entrar puntualmente a la segunda fracción de la jornada, lo que limitaba su plena libertad (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 2008-000924 de las nueve horas treinta minutos del veintinueve de octubre del dos mil ocho).

**6. ¿Tienen los trabajadores capacidad para unilateralmente determinar, modificar o reducir su jornada inicialmente establecida debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

En el ordenamiento jurídico costarricense no existe una normativa específica que le brinde la oportunidad al trabajador de reducir unilateralmente su jornada de trabajo en pos de las necesidades de conciliar su vida laboral y su vida familiar.

**7. ¿Y debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, formación)?**

El CNA promueve la conciliación entre la vida laboral, la educación y formación profesional de los trabajadores adolescentes. De acuerdo a los artículos 87 y 88 CNA se reconoce el derecho y la obligación de educarse de las personas menores de edad el cual deberá “armonizarse” con su trabajo, de modo el trabajo deberá ejecutarse sin detrimento de la asistencia al centro educativo. Para alcanzar este objetivo se disponen varias acciones. Por un lado, el Ministerio de Educación Pública diseñará las modalidades y los horarios escolares que permitan la asistencia de los trabajadores adolescentes a los centros educativos; de otro, las autoridades de los centros educativos velarán porque el trabajo no afecte la asistencia y el rendimiento escolar y cuando ello suceda, lo informarán a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; mientras que los empleadores están obligados a concederles las facilidades que permitan la asistencia regular al centro educativo.

Finalmente, el artículo 89 CNA reconoce a los trabajadores adolescentes su derecho a una capacitación adecuada a sus condiciones de una persona en desarrollo.

**8. ¿Cuál es la definición y régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial? ¿Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados mediante un contrato a tiempo parcial?**

No existe una norma expresa que defina el trabajo a tiempo parcial, pero tampoco se considera prohibido. Los trabajadores contratados a tiempo parcial, ya sea mediante un contrato a plazo indefinido o plazo fijo, tienen los mismos derechos que los trabajadores



que se encuentran a tiempo completo y el reconocimiento de los derechos se hará de forma proporcional al tiempo de trabajo, como sucede con los tiempos de descanso y el salario que deberá percibir.

La modificación del tiempo de trabajo a tiempo completo a uno parcial y viceversa deberá contar con la aprobación y aceptación del trabajador, generalmente mediante la suscripción de una adenda al contrato de trabajo.

Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas extraordinarias, siguiendo las reglas generales sobre horas extras ya expuestas, aplicándose el mismo límite de 12 horas como jornada máxima, sumada con la jornada ordinaria.

**9. ¿Se admite en su ordenamiento jurídico el denominado contrato de cero horas? Esto es, un contrato sin concreción de la jornada laboral del trabajador y su determinación por parte de la empresa.**

No está permitido el denominado contrato “cero horas”. El artículo 21 CT establece que en todo contrato deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que se le otorgan a los trabajadores mediante las leyes de trabajo, conexas y demás. Así mismo cuando se celebra un contrato por escrito, uno de los contenidos mínimos es “*el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en las que debe prestarse éste*” (artículo 24 CT).

**10. La evolución de la regulación del tiempo de trabajo en su país, ¿ha aumentado o disminuido la flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores?**

La regulación del tiempo de trabajo data de 1943, el año de promulgación del Código de Trabajo. Desde entonces se han promovido diferentes iniciativas legales tendientes a flexibilizar la regulación, con el objetivo básico de reducir el costo derivado del pago de la jornada extraordinaria. Para ello se han venido promoviendo la distribución anual de la jornada de trabajo, para que en determinadas épocas del año pueda la empresa laborar de forma intensiva para cubrir las necesidades de sus clientes, sin tener que pagar el recargo legal y por otra parte, se ha querido la aplicación prioritaria de los límites semanales y no de los diarios, como punto de partida del cálculo de la horas extras.

Sin embargo, ninguna de las acciones emprendidas ha tenido éxito y en ausencia de una reforma legal que flexibilice la jornada de trabajo, como ya se había explicado, las empresas han introducido en los contratos de trabajo algunas cláusulas que les permita mayor adaptabilidad del contrato al entorno productivo del mercado.

En muy escasas empresas del sector privado, con convencionales colectivas de trabajo, la regulación se ha promovido dentro de los estrechos márgenes legales, por acuerdo con las organizaciones sindicales; a diferencia de las empresas públicas estatales en las que la práctica de negociación es más frecuente.

## TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN MÉXICO<sup>60</sup>

Alfredo Sánchez Castañeda  
Coordinador del Área de Derecho Social del  
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

### Introducción

Las relaciones obrero-patronales en México se han desarrollado en torno a dos conceptos: la *jornada de trabajo* y el *tiempo de trabajo*. La jornada de trabajo se refiere a los límites legales del tiempo que un trabajador está obligado a laborar. Por otra parte, el horario de trabajo o tiempo de trabajo se refiere a las modalidades (por hora, tiempo parcial, jornada completa, etc.) en que se presta la actividad de trabajo, respetando los límites legales. De hecho, alrededor de estos dos elementos ha girado una parte importante de la historia de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Buscando los trabajadores limitar la jornada de trabajo, y los empleadores, por su parte, buscando contar con la mayor flexibilidad en el manejo u organización del tiempo de trabajo, al ya no poder modificar los máximos legales de la jornada de trabajo.

### 1. ¿La regulación en materia de tiempo de trabajo establece una jornada laboral máxima diaria, semanal y/o anual? En su caso, ¿cuál es esta jornada laboral máxima?

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la duración de la jornada ordinaria de trabajo, siendo ésta de ocho horas diarias (trabajo diurno), o bien, de siete horas diarias (trabajo nocturno). Por su parte, la legislación secundaria, Ley Federal de Trabajo (LFT) especifica que la jornada diurna es aquella que se realiza entre las seis y las veinte horas; y la jornada nocturna la que tiene lugar entre las veinte y las seis horas. Así mismo, dicho ordenamiento ha agregado un tercer tipo, la jornada mixta, con una duración de siete horas y media y que comprende períodos de tiempo tanto de las jornadas, diurna como de la nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Por ejemplo, si comprende tres y media o más, entonces se considera como jornada nocturna.

---

<sup>60</sup> Páginas web de acceso gratuito para consultar normativa de tiempo de trabajo en México, consultadas el 10 de febrero de 2016: Cámara de Diputados, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_29ene16.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf) y Cámara de Diputados, *Ley Federal de Trabajo*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf).

## 2. ¿Cuál es la regulación en materia de descansos diarios, semanales y anuales?

Durante la jornada de trabajo, el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora por lo menos. Si el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios el tiempo de reposo correspondiente le es computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo (artículos 63 y 64 LFT). Un trabajador tiene derecho a un día de descanso por seis días de trabajo, con goce de salario íntegro (en la legislación mexicana, el salario íntegro se refiere al pago diario del trabajador más las prestaciones que reciba, tanto por ley como de manera voluntaria). El descanso del séptimo día pagado deberá procurarse que sea en día domingo. Sin embargo, si los trabajadores laboran el día domingo, tienen derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, además del derecho de gozar de su día de descanso entre semana (artículos 69 y 71 LFT).

Los días de descanso obligatorios establecidos por la LFT son los siguientes: a) El 1º de enero para garantizar un reposo al día siguiente del fin de año; b) el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, día en que se celebra la promulgación por el Congreso Constituyente de la Constitución de 1917, que entró en vigor el 1 de mayo del mismo año; c) el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, día en que se conmemora el nacimiento de Benito Juárez ; d) el 1º de mayo en celebración del día del trabajo; e) el 16 de septiembre, en celebración del inicio de la independencia en el año de 1810; f) el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, día en que se celebre el inicio de la Revolución Mexicana de 1910; g) el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; h) el 25 de diciembre debido a la celebración de la Natividad, dado que México es un país preponderantemente católico; y i) el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores que tengan un año de servicio deben disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso puede ser inferior a seis días laborables, y que aumenta en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco de servicios. Al respecto existen una serie de reglas en materia de vacaciones: a) se deben disfrutar de manera continua; b) no pueden compensarse con una remuneración; c) los trabajadores tiene derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones; d) deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, e) los patrones deben entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deben disfrutarlas.

En el caso de los trabajadores que presten sus servicios por períodos discontinuos y los trabajadores de temporada, tienen derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajo en el año (artículo 77 LFT). Así mismo, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (artículo 79 LFT). Debemos considerar también que pueden asignarse días de descanso específicos que contemple un contrato colectivo de trabajo (artículo 391 LFT).

**3. ¿Existen regulaciones especiales de jornada laboral y descansos en atención a determinadas características personales de los trabajadores (por ejemplo, edad) o para determinadas profesiones? Indicar, en su caso, estas jornadas laborales máximas.**

Si, la legislación laboral mexicana tiene regulaciones especiales en los casos siguientes:

- Cuando un trabajador no preste sus servicios continuos, es decir, ocho horas diarias durante seis días o cuando el trabajador preste sus servicios, el mismo día o en la misma semana, a varios patrones, tiene derecho en ambos supuestos a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón (artículo 72).
- En el caso del trabajo de los menores la jornada de trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 años no puede ser mayor de seis horas diarias.
- El tiempo efectivo de vuelo de las tripulaciones aeronáuticas no puede exceder de 90 horas mensuales y el tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, comprende el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales (artículos 223 y 224 de la LFT), ya que la ley y los tribunales de trabajo pueden establecer una jornada humanitaria, manifestada en la reducción de la misma, en el caso de aquellas actividades que requieren un esfuerzo excesivo o que se desarrollan en condiciones peligrosas.
- La nueva redacción del artículo 333 de la LFT establece que los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deben disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. Lo que podría resultar en una jornada "ordinaria" de doce horas al día. Regulación en clara contradicción con el límite de ocho horas establecido en el artículo 123 de la Constitución; al respecto hay una jurisprudencia que permite aclarar dicha situación

(Tesis: II.1o.T.381 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, t. XXXIV, julio de 2011, p. 2273. trabajadores domésticos. Rige para ellos la jornada máxima de ocho horas<sup>61</sup>).

**4. ¿Están admitidas las horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿cuál es el límite máximo anual de horas extraordinarias? ¿Estas horas se incluyen dentro de la jornada máxima? ¿Cómo se compensan estas horas extraordinarias?**

Si, después de la jornada de ocho horas, el trabajador puede realizar tiempo extraordinario de trabajo, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, es decir, un trabajador puede laborar nueve horas extras a la semana. Las horas de trabajo extraordinario se deben pagar con un ciento por ciento más del salario que corresponda a la hora de la jornada ordinaria (artículo 66). Los trabajadores, siempre y cuando estén de acuerdo, pueden laborar más de nueve horas a la semana, lo que obliga al empleador a pagar por cada hora de trabajo extraordinario que rebase las nueve horas, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las hora de la jornada ordinaria. Debe anotarse que la legislación señala que en caso 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, la jornada de trabajo puede prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males (artículo 65).

**5. La regulación en materia de tiempo de trabajo, ¿admite la posibilidad que la empresa unilateralmente determine o altere la jornada laboral inicialmente establecida de los trabajadores? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

Sí, mientras no se exceda del máximo legal, se podrá modificar la jornada de trabajo inicialmente establecida en el contrato laboral, siempre y cuando exista expresamente que dicha modificación podrá hacerse en un futuro. O bien, considerando que el trabajador se encuentra a disponibilidad del patrón en su horario de trabajo.

<sup>61</sup>Consultado el 10 de febrero de 2016: [http://200.38.163.178/sjfsist/\(F5dNDcC0oMytMUsSj29gyrcjWbWMcqc1Z\\_gSWfoYqUWrTHZoaSYLl8\\_tC5MvotqOSc9ziDl6ur5ia3UFsMdlI3h8dq9j221F4\\_TC-cDnwLdYgJGcU6suX8lweL7BTFci6rg89tZmXfh\\_jUNa9haiOuo5ms98-ASi-RAU2E3TA81\)\)/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfd8f8cfd&Apendice=1000000000000&Expresion=trabajador%2520dom%25C3%25A9stico&Dominio=Rubro,Texto&TA\\_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=50&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=161433&Hit=3&IDs=2007005,2000172,161433,161809,164654,166537,171892,173003,173872,177759,177757,187962,202783,205156,218414,218747,219224,219225,225446,246837&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=](http://200.38.163.178/sjfsist/(F5dNDcC0oMytMUsSj29gyrcjWbWMcqc1Z_gSWfoYqUWrTHZoaSYLl8_tC5MvotqOSc9ziDl6ur5ia3UFsMdlI3h8dq9j221F4_TC-cDnwLdYgJGcU6suX8lweL7BTFci6rg89tZmXfh_jUNa9haiOuo5ms98-ASi-RAU2E3TA81))/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfd8f8cfd&Apendice=1000000000000&Expresion=trabajador%2520dom%25C3%25A9stico&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=50&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=161433&Hit=3&IDs=2007005,2000172,161433,161809,164654,166537,171892,173003,173872,177759,177757,187962,202783,205156,218414,218747,219224,219225,225446,246837&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=)

**6. ¿Tienen los trabajadores capacidad para unilateralmente determinar, modificar o reducir su jornada inicialmente establecida debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

Sí, la fracción IV del artículo 170 de la LFT sufrió dos cambios en el 2012; por un lado se limita el período de lactancia hasta por un término de seis meses y por otro lado, se establece la posibilidad, previo acuerdo con el empleador, de reducir la jornada de trabajo en una hora cuando no sea posible alimentar a sus hijos en un lugar adecuado e higiénico de la empresa. Una novedad en la LFT reformada en 2012 es la inclusión de un descanso por paternidad. Ahora en artículo 132 contempla en la nueva fracción XXVII Bis, que los empleadores tienen la obligación de otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Así mismo, se agrega una fracción II Bis para conceder a las madres trabajadores un descanso de seis semanas con goce de sueldo, en caso de adopción de un infante, posteriores al día en que lo reciban.

**7. ¿Y debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, formación)?**

La legislación laboral mexicana indica en su artículo 133, fracción V que está prohibido a los patrones o a sus representantes impedir la formación del trabajador mediante represalias explícitas o implícitas.

Así mismo, el artículo 153-A. establece lo siguiente: “[I]os patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.” Lo anterior demuestra que la formación de trabajador está implícita en el desempeño de su actividad laboral, por lo que deben cumplirse dichas necesidades cuando así lo convengan las partes.

**8. ¿Cuál es la definición y régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial? ¿Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados mediante un contrato a tiempo parcial?**

En la legislación laboral mexicana, el contrato a tiempo parcial no está regulado en relación a la jornada, sino en relación al salario. Se ha señalado con claridad en la

legislación la posibilidad del pago por hora, que si bien garantiza prestaciones laborales y de seguridad social mínimas, ha permitido introducir de manera más clara el trabajo a tiempo parcial. A partir de la reforma a la LFT de noviembre 2012, según se establece en el segundo párrafo del artículo 83, el patrón y el empleador pueden convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, sin exceder la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social. Así mismo, se instituye que cuando se establezca el pago por hora, el ingreso que perciban los trabajadores en ningún caso puede ser inferior al que corresponda a una jornada diaria.

El segundo párrafo del artículo 83 de la LFT resulta muy interesante, ya que no importa el tiempo que labore un trabajador (una hora u ocho) siempre se debe pagar un salario mínimo. Al ganar un salario mínimo, sin duda debe cotizar a la seguridad social con dicho emolumento.

**9. ¿Se admite en su ordenamiento jurídico el denominado contrato de cero horas? Esto es, un contrato sin concreción de la jornada laboral del trabajador y su determinación por parte de la empresa.**

No. El ordenamiento jurídico mexicano no contempla el denominado contrato de cero horas. Sin embargo, a partir de la reforma laboral de 2012, la flexibilidad laboral ha incrementado por los beneficios que genera a las empresas en perjuicio de los trabajadores que no tienen estabilidad laboral. Por ejemplo, los contratos por *outsourcing* permiten a los contratistas llamar al trabajador sólo cuando se requieren sus servicios, así como pasa en el contrato de cero horas. Claro que la legislación laboral mexicana pide una serie de requisitos para conformar este tipo de empresas para no dejar totalmente desprotegido al trabajador. Así mismo, podemos referir los contratos de prestación de servicios profesionales, en los cuales un tercero suministra personal al patrón real quien se desprende de sus obligaciones laborales como lo explica la siguiente tesis aislada, amparo directo 11589/2004, Novena Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*,<sup>12</sup> de enero de 2005, t. XXI, p. 1112. Despido injustificado. Si el patrón se excepciona manifestando que no existe relación laboral con él, sino un contrato civil de suministro por virtud del cual un tercero le proporciona trabajadores y lo libera de cualquier obligación de carácter laboral en relación con aquél, dicha excepción resulta improcedente.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup>Consultado el 10 de febrero de 2016: <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/178/178779.pdf>.



## **10. La evolución de la regulación del tiempo de trabajo en su país, ¿ha aumentado o disminuido la flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores?**

Si a finales del siglo XIX los trabajadores estaban sujetos a jornadas de trabajo extenuantes de 14 o 16 horas, hoy en día a principios del siglo XXI los trabajadores se encuentran en una vulnerabilidad laboral, que paradójicamente no proviene de una jornada de trabajo agotadora, sino de una modulación del tiempo de trabajo, que si bien en la mayoría de los casos se encuentra dentro de los límites legales, los vuelve a colocar en esquemas de acritud laboral: El cansancio y la fatiga de las largas jornadas de trabajo del siglo XIX, ahora son sustituidas por las enfermedades mentales (como la depresión, el agotamiento, la ansiedad o el estrés ) en muchas ocasiones, consecuencia del trabajo por turnos, las horas extras no deseadas, el pluriempleo o el trabajo a destajo.

## **11. Otras cuestiones relevantes en materia de tiempo de trabajo en su ordenamiento jurídico**

Existe un espacio en la economía mexicana, en donde es muy difícil dimensionar el tiempo de trabajo. Nos referimos al trabajo que se desarrolla en la economía informal. La noción del sector informal presenta varios problemas, sobre todo a causa de la existencia de diversas definiciones sobre el mismo. El sector informal es denominado de diferentes maneras: economía paralela, economía invisible, economía negra, economía escondida, economía subterránea, economía popular, economía alternativa, etc.

En México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) seis de cada diez trabajadores laboran en la informalidad, lo que implica que la tasa de informalidad media es del 60%, pero hay entidades federativas en donde la tasa de informalidad es del 80% (Oaxaca, Chiapas, Guerrero, por ejemplo). Sin embargo, según información de la ENOE, en el segundo trimestre de 2013, del total de la ocupación informal: el 11.4% labora menos de 15 horas, el 24.8% labora de 15 a 34 horas, el 34.9% labora de 35 a 48 horas y el 26.7% labora más de 48 horas a la semana. Es decir, un 25% de la población ocupada en la informalidad trabaja más allá de los límites legales establecidos en la legislación laboral. Tiempo extraordinario de trabajo, del cual no se tiene evidencia que se les pague como tal.

### **Bibliografía y pronunciamientos judiciales**

Las siguientes tesis jurisprudenciales y referencias bibliográficas conducen al adecuado entendimiento de la regulación mexicana en esta materia:

CRUZ PIÑEIRO, Rodolfo, “El empleo femenino y los mercados laborales en la frontera norte de México durante la década de los noventas”, en Tuñón Pablos, Esperanza (Coordinadora), *Mujeres en las Fronteras: Trabajo, Salud y Migración*, Plaza y Valdés, México, 2001.

DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano el trabajo*, Tomo I, Porrúa, México, 1961.

DE OLIVEIRA, Orlandina y Ariza, Mariana, “Género, trabajo y exclusión social en México”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 15, No. 1 (43), Enero-abril, México, COLMENX, 2000.

Dirección General de empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”?*, Comisión Europea, 1999.

DOMINIQUE, Franz, *et.al., Working time and work–life balance in a life course perspective A report based on the fifth European Working Conditions Survey; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2013*; Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

ENGELS, Federico, *La Situación de la clase obrera en Inglaterra*, Ediciones Akal, 1976.

KAUFMANN, Otto, *et. al., Ledroit social en Allemagne*, Lamy, Paris, 1991.

LASTRA LASTRA, José Manuel, “La jornada de trabajo”, *Revista laboral*, núm. 58, México, julio, 1997.

LYON-CAEN, Gérard, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1998.

NEGRETE PRIETO, Rodrigo, “El indicador de la polémica recurrente: la tasa de desocupación y el mercado laboral en México”, *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, México, Vol.2, Núm.1, enero-abril 2011.

Sitio Oficial OECD, consultado el 15 de febrero de 2016 en <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>.

Tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación al salario integrado por ser el que se paga en la jornada ordinaria. (Tesis: 2a./J. 137/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXX, septiembre de 2009, p. 598)

Tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación al cálculo para el pago de tiempo extraordinario. (Tesis: 2a./J. 90/2013, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, l. XXII, t. 1, julio de 2013, p. 1059).

## TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN EL PERÚ

Carlos Jiménez Silva<sup>63</sup>

Abogado. Docente de las Maestrías de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de las universidades UNMSM, USMP, UNPRG y UNT

Luigino Pilotto Carreño<sup>64</sup>

Abogado. Docente de Derecho del Trabajo de las universidades USIL y UPC.

### Introducción

A través del presente artículo, buscamos dar un bosquejo muy general de la jornada de trabajo en el Perú, dentro de lo que conocemos como el Régimen Laboral de la Actividad Privada, uno de los más importantes dentro de nuestro país. Cabe precisar que existen otros regímenes como el aplicable al sector público y una diversidad muy amplia de otros, a los que se denominan regímenes especiales.

### **1. ¿La regulación en materia de tiempo de trabajo establece una jornada laboral máxima diaria, semanal y/o anual? En su caso, ¿cuál es esta jornada laboral máxima?**

En el Perú, la jornada laboral máxima se encuentra fijada en el artículo 25° de la Constitución Política<sup>65</sup>, norma que establece que ésta es de 8 horas diarias o 48 semanales, es decir, existe un sistema que permite establecer una jornada diaria o una semanal, de manera indistinta, debiendo tenerse como límite superior aquella que determina la jornada semanal, pudiendo existir, por ejemplo, 5 días con 9 horas de labor diaria, es decir, 45 horas semanales.

---

<sup>63</sup> Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la UNMSM.

<sup>64</sup> Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Università degli Studi di Bologna. Presidente de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>65</sup> “Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”

## 2. ¿Cuál es la regulación en materia de descansos diarios, semanales y anuales?

En nuestro país, existe una norma específica que regula los descansos remunerados. El Decreto Legislativo N° 713, norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada, regula no solamente los descansos semanales, sino también los días declarados feriados así como el derecho a vacaciones, que en el Perú, se extiende por un período de 30 días calendarios, los cuales pueden ser gozados por períodos no inferiores a 7 días consecutivos. No existe regulación sobre descansos diarios.

## 3. ¿Existen regulaciones especiales de jornada laboral y descansos en atención a determinadas características personales de los trabajadores (por ejemplo, edad) o para determinadas profesiones? Indicar, en su caso, estas jornadas laborales máximas.

Existen jornadas laborales y descansos en función de determinadas características de la persona que presta el servicio para un empleador bajo relación de trabajo. Así tenemos:

- 1) *Trabajadores portuarios*: Aquellas personas naturales inscritas en el Registro de Trabajadores Portuarios del puerto donde van a laborar. Su labor es un trabajo *intuitio personae* y lo efectúan a favor de una persona jurídica con licencia personal e intransferible para operar como empresa de estiba o desestiba o cooperativa de trabajadores de estiba o desestiba de un puerto determinado. El número máximo de horas ordinarias de trabajo que pueden ser prestadas por un trabajador portuario será de 48 horas semanales, sin perjuicio de las horas extras con el correspondiente pago de sobretasa.
- 2) *Trabajadores de actividades relacionadas con la salud*: dentro de esta categoría tenemos, las siguientes jornadas en función de las profesiones:
  - *Médico Cirujano en el Sector Público*: La jornada de este tipo de profesional de la salud será de 6 horas diarias interrumpidas, o su equivalente semanal de 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo esta jornada el trabajo de guardia ordinaria.

Asimismo, en el caso de trabajos de guardia médica que comprende los servicios asistenciales que cumple la unidad de emergencia, este trabajo no tendrá una duración mayor de 12 horas continuas, excepto por necesidad del servicio, en cuyo caso se podrá extender hasta 24 horas, gozando el personal que realiza la guardia el descanso post guardia. Las normas que regulan este régimen de

excepción, son el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 559, Ley de Trabajo Médico, y el artículo 15° de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2001-SA.

- *Cirujano dentista*: la jornada máxima del cirujano dentista es de 6 horas diarias o su equivalente semanal de 36 horas o mensual de 150 horas, de acuerdo con el artículo 14° de la Ley N° 27878, Ley de Trabajo del Cirujano Dentista y el artículo 31° de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2005-SA.

Existen otras categorías de profesionales que tienen también una jornada máxima especial de 6 horas diarias o 48 semanales o 150 mensuales (incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna), tales como la obstetriz, artículo 9° de la Ley N° 27853; los técnicos y auxiliares asistenciales de salud artículo 9° de la Ley N° 28561; y las enfermeras, artículo 17° de la Ley N° 27669; en este último caso 36 horas semanales o 150 horas mensuales.

- 3) *Trabajadores chóferes conductores de transporte público de personas*: no deberán manejar vehículos de estas características más de 5 horas continuas en servicio diurno (realizado entre las 6:00 AM y las 9:59 PM) o más de cuatro horas continuas en el servicio nocturno (comprendido entre las 10:00 P.M. y las 5:59 A.M.) La duración acumulada no deberá exceder de 10 horas en un período de 24 horas. Esta jornada se encuentra establecida en el artículo 30 del Reglamento Nacional de Administración de Transporte, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2009-MTC y modificado por el Decreto Supremo N° 006-2010-MTC.
- 4) *Los trabajadores periodistas*: A diferencia del régimen común que tienen un día de descanso semanal obligatorio, tienen derecho a 48 horas de descanso consecutivo a la semana. Además al igual que el régimen común tienen una jornada máxima de 48 horas (Artículo 1° de la Ley N° 24724, Ley de Jornada Ordinaria de Trabajo para los Periodistas).
- 5) *Trabajadores adolescentes*: la jornada de los trabajadores adolescentes, de acuerdo con los artículos 56° y 57° del Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por Ley N° 27337, no debe exceder de los siguientes parámetros:
  - Para los adolescentes entre 15 y 17 años: 6 horas diarias o 36 semanales
  - Para los adolescentes entre 12 y 14 años: 4 horas diarias o 24 horas semanales.

En caso de trabajo nocturno, sólo podrá realizarse con autorización del juez, para adolescentes mayores de 15 años y por un período no mayor 04 horas diarias. Cualquier otro supuesto queda expresamente prohibido.

**4. ¿Están admitidas las horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿cuál es el límite máximo anual de horas extraordinarias? ¿Estas horas se incluyen dentro de la jornada máxima? ¿Cómo se compensan estas horas extraordinarias?**

Efectivamente, este supuesto se encuentra regulado en nuestro país por Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, cuyo texto único ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Si bien es cierto que está permitida, también se debe tener presente que es eminentemente voluntaria, salvo en los casos en que el trabajo adicional se fundamente en supuestos de caso fortuito o fuerza mayor.

Si bien es cierto que el artículo 21° del Reglamento de esta ley, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, establecía que “[e]l trabajo efectuado en sobretiempo, es por naturaleza extraordinario, por lo que en promedio mensual no podrá exceder de un quinto de la jornada ordinaria semanal.”, mediante Decreto Supremo N° 012-2002-TR, esta disposición fue derogada, no existiendo a la fecha, un límite en cuanto a su prestación.

En el Perú es hora extra o trabajo en sobretiempo, toda labor desarrollada fuera del horario regular de trabajo, sea antes de su inicio o después de su conclusión, pudiendo ser incluso, por fracción de hora. Debemos entender que el horario de trabajo delimita la jornada laboral.

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo, para las dos primeras horas, no inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente, y; treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. En caso de realizarse en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. Inclusive, se puede compensar este trabajo adicional por períodos de descanso equivalentes en cuanto a tiempo. Adicionalmente, de acuerdo con lo dispuesto por el literal c) del artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713, para efectos del récord vacacional (período de tiempo que se debe trabajar para gozar de las vacaciones), cualquier trabajo en sobretiempo igual o mayor a 4 horas, equivale a un día adicional.

**5. La regulación en materia de tiempo de trabajo, ¿admite la posibilidad que la empresa unilateralmente determine o altere la jornada laboral inicialmente establecida de los trabajadores? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

La regulación laboral peruana permite, de manera clara, que el empleador pueda no solamente determinar la jornada de trabajo, sino también modificarla, ampliándola o reduciéndola pero sin exceder el límite de las 48 horas semanales. Ni las normas ni la jurisprudencia nacional, han determinado límites a la potestad del empleador de fijar o modificar la jornada de trabajo, siempre y cuando se cumplan con los límites máximos antes señalados. Solamente si ésta se hubiese determinado por convenio colectivo, el empleador no podrá modificarla de manera unilateral. Sin embargo, la norma establece un procedimiento de consulta con los trabajadores para su modificación, en el cual éste debe indicar cuales son las causas que motivan su decisión sobre el cambio de jornada.

Sin embargo se debe tener presente que, en cuanto a la modificación de jornada de trabajo por parte del empleador, éste debe cumplir con el respeto a los derechos fundamentales, incluido el de libertad de culto, no pudiendo vulnerarlos con dicho cambio. Un ejemplo de ello podemos verlo en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional peruano, en el expediente N° 0895-2001-AA/TC, en el cual se determina expresamente que:

*“En ese sentido, el Tribunal Constitucional considera que si en un principio la emplazada optó por respetar los desigmos derivados de los dogmas religiosos profesados por el recurrente, no existen razones legítimas para que, con posterioridad, se decidiera cambiar de decisión. Este criterio, desde luego, no significa que el Tribunal desconozca el ius variandi del empleador; pero, en atención a su carácter de derecho fundamental, derivado del principio de dignidad humana, para que se realizara tal cambio era preciso que se observara un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio”.*

La jornada puede ser ampliada por el empleador, siempre que no supere dicha ampliación, el máximo legal. En este caso, tal como lo señala Carlos CORNEJO VARGAS, la ley determina que se debe incrementar la remuneración de manera directamente proporcional a la extensión de jornada de trabajo<sup>66</sup>. En el caso de reducción de jornada, el artículo 3° del Reglamento aprobado Decreto Supremo N° 008-2002-TR, antes

---

<sup>66</sup> CORNEJO VARGAS, Carlos. Algunas Consideraciones sobre la Regulación del Tiempo de Trabajo en la Legislación Laboral Peruana en el Libro Homenaje al Aniversario de la SPDTSS 25 Años de las Bodas de Plata de la Sociedad. Pág. 243.



mencionado, determina que no se pueden reducir las remuneraciones, salvo pacto expreso con el trabajador.

**6. ¿Tienen los trabajadores capacidad para unilateralmente determinar, modificar o reducir su jornada inicialmente establecida debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

En el marco legal peruano, el trabajador no tiene el derecho de modificar unilateralmente el horario de trabajo, bajo ningún motivo. Sin embargo, nada enerva que, en sede de negociación colectiva, las partes puedan pactar una jornada de trabajo dentro de los límites constitucionales establecidos.

**7. ¿Y debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, formación)?**

Como se respondió previamente, no existe posibilidad alguna de modificar la jornada del trabajo por parte del trabajador. En todo caso, dentro de la liberalidad que puede aplicar el empleador en el Perú, éste puede prever, sea de manera particular, por cada trabajador o en caso en particular; o, a través del Reglamento Interno de Trabajo que él mismo dicta (obligatorio en todo centro laboral con más de 100 trabajadores) el otorgamiento de una licencia al trabajo, con o sin goce de haber. Los supuestos de su otorgamiento pueden especificarse, pudiendo ser brindadas por supuestos como estudios, cumpleaños, nacimiento o defunciones de familiares, entre otras posibilidades.

La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, en sus fundamentos 19 y 20, claramente determina que:

*“19. Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, la interpretación de los derechos reconocidos en el artículo 25.º y en el artículo 2.º inciso 22 de la Constitución, debe tener presente que:*

- a) El artículo 24.º de la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.*
- b) El artículo 7.º literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial el disfrute del tiempo libre.*

c) *El artículo 7.º literal h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, reconoce el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.*

*Consecuentemente, de las disposiciones citadas se concluye que:*

a) *La jornada laboral, para ser compatible con el artículo 25.º de la Constitución, deberá considerar que las personas tienen derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre; y,*

b) *El disfrute y compensación del descanso semanal y anual remunerados se regulan por ley o por convenio, conforme al parámetro constitucional descrito.*

*20. Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible.”*

Es decir, ninguna jornada de trabajo puede ser determinada sin tener presente los límites que generan la aplicación de los derechos fundamentales, principalmente, el respeto a la dignidad humana.

#### **8. ¿Cuál es la definición y régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial? ¿Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados mediante un contrato a tiempo parcial?**

Tanto el artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, como los artículos 11º al 13º de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, regulan esta figura. Para nuestro ordenamiento, se entiende por trabajo a tiempo parcial el que se desarrolla con una jornada inferior a las 4 horas diarias de trabajo o cuyo promedio semanal no supere dicho límite. Este se puede suscribir de manera ilimitada, sin restricciones, debiendo solamente cumplirse con 2 requisitos de forma, el primero es que debe ser celebrado por escrito y el segundo es que debe ser puesto en conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo dentro de los 15 días posteriores a su suscripción.

El hecho que supere ese límite genera la desnaturalización del contrato y, por lo tanto, el reconocimiento de un contrato laboral pleno, tal como lo determinó la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 06321-2008-PA/TC, teniendo en

consideración que este genera una simulación o fraude que no debe ser protegido por la ley.

Asimismo, se debe remarcar que el artículo 11° antes mencionado determina que: “[l]os trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.”, hecho que posibilita la percepción de horas extras, en caso de tener que realizarlas.

Si tienen derecho a percibir utilidades, gratificaciones (un sueldo adicional por fiestas patrias y otro por Navidad), prestaciones sociales (seguro de salud y pensiones), sueldo mínimo vital, entre otros beneficios. Sin embargo, se debe precisar que estos trabajadores no cuentan con otros derechos como la Compensación por Tiempo de Servicios (seguro de desempleo), vacaciones e indemnización por despido arbitrario.

**9. ¿Se admite el denominado contrato de cero horas? Esto es, un contrato sin concreción de la jornada laboral del trabajador y su determinación por parte de la empresa.**

No es posible por dos hechos. En primer lugar, porque para que se genere una relación de trabajo o contrato de trabajo, debe existir prestación personal de servicios, remunerada y subordinada, de acuerdo con lo señalado por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y, en segundo lugar, por cuanto el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, parte de la premisa que puede existir una jornada de trabajo reducida, por ley, convenio o decisión unilateral del empleador, pero sin determinar la posibilidad de la inexistencia de una jornada de trabajo. Que un trabajador no labore de manera efectiva dentro del horario de trabajo, no implica que no se encuentre a disposición de su empleador, quien es el llamado a controlar la labor y a distribuir el trabajo a desarrollar, en tal sentido también puede existir una jornada de trabajo sin labor efectiva.

**10. La evolución de la regulación del tiempo de trabajo en su país, ¿ha aumentado o disminuido la flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores?**

Desde el punto de vista de nuestro ordenamiento se ha flexibilización la posibilidad de que el empleador pueda establecer el horario de trabajo y cambiarla, así como su compensación y la posibilidad de excluir a determinadas categorías de trabajadores de la

jornada máxima. Así, tenemos por ejemplo que el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, permite al empleador introducir cambios o modificar los turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación del servicio dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Esta norma debe concordarse con lo señalado por el artículo 2 numeral 1 inciso c) del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo y Trabajo en Sobretiempo del 4 de julio del 2002, que permite ampliar o reducir los días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose el empleador autorizado a prorratear las horas dentro de las restantes día de la semana, considerando las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso no podrá exceder promedio de 48 horas semanales. Este cambio por cierto debe comunicarse al sindicato o a los trabajadores con ocho días de anticipación, indicando los motivos que sustentan la variación.

En cuanto al trabajo en sobre tiempo es voluntario tanto para el empleador como para el trabajador, pudiendo sólo ser obligado el trabajador a prestar servicios en forma extraordinaria, como consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

En cuanto a la posibilidad de compensar las horas en sobretiempo con descansos equivalentes, se puede realizar de mutuo acuerdo con el trabajador, por acuerdo escrito dentro del mes calendario siguiente en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

## **11. Otras cuestiones relevantes en materia de tiempo de trabajo en su ordenamiento jurídico**

A través de lo señalado por el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, se ha excluido de la jornada máxima a los trabajadores de dirección, a los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y a los que presten servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, por ello no tienen derecho al pago de horas extras, ni deben marcar ingreso y salida, de acuerdo con lo regulado por el artículo 01° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que regula el registro de control de asistencia y de salida del régimen de la actividad privada.

Esta norma ciertamente, viola el artículo 25° de la Constitución, en tanto la misma no señala ninguna exclusión en cuanto al cumplimiento de la jornada máxima.

Otro tema relevante, que parte de lo señalado en el precitado artículo constitucional, es el establecimiento de jornadas atípicas. Al respecto, infra constitucionalmente, no se han establecido normas legales en nuestra legislación sobre el tema.

No obstante ello, a través de la sentencia del Tribunal Constitucional, emitida el 17 de abril del 2006 en la acción de amparo incoada por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos contra la empresa Southern Perú Cooper Corporation. Expediente N° 4635-2004-AA/TC y su resolución aclaratoria de fecha 11 de mayo de dicho año, han establecido, sobre la base de lo señalado por el Convenio N° 1 de la OIT, artículo 2 inciso C, que la jornada de trabajo atípica no debe sobrepasar las ocho horas diarias y 48 semanales, siempre que el promedio de horas calculado en un período de tres semanas o un período más corto no exceda de dichos límites semanales.

Esta sentencia está referida al sector minero, y debe ser evaluada caso por caso a partir de posibles efectos perjudiciales para la salud y seguridad de los trabajadores. En tal sentido para que no sea inconstitucional una jornada atípica debe superar el test de protección a la jornada máxima para los trabajadores mineros. Este consiste en:

- a) La evaluación debe ser individual en función de cada centro de trabajo.
- b) Se debe evaluar si se cumplen con las condiciones de seguridad laboral.
- c) Si se otorgan garantías para la protección de la salud del personal y, se brinda una adecuada alimentación para resistir jornadas prolongadas de trabajo.
- d) Si se otorga descansos adecuados compatibles con los esfuerzos dados por los trabajadores.
- e) Si la jornada nocturna es menor que la diurna.
- f) Verificar si se ha pactado en un convenio colectivo el máximo de 8 horas como jornada de trabajo<sup>67</sup>.

Tal como lo menciona el Dr. Wilfredo Sanguinetti, la dignidad humana es el *mínimum invulnerable*, es decir, es el límite que cualquier regulación, inclusive la constitucional, debe respetar. Pues ningún derecho o precepto puede ejercerse vulnerando la dignidad de otro ser humano.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Herrera Vásquez, Ricardo. La Inconstitucionalidad de la Jornada Atípica de Trabajo en el Sector Minero: El Caso Southern. *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*. Lima. Tribunal Constitucional del Perú. Centro de Estudios Constitucionales. 2006. pp.415-423.

<sup>68</sup> Sanguinetti Raymond, Wilfredo. *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. En *Revista Diálogo con la Jurisprudencia*. Año.....Número.... Pág. 91.

**Bibliografía y pronunciamientos judiciales**

CORNEJO VARGAS, Carlos. “Algunas Consideraciones sobre la Regulación del Tiempo de Trabajo en la Legislación Laboral Peruana” en el Libro Homenaje al Aniversario de la SPDTSS 25 Años de las Bodas de Plata de la Sociedad. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – SPDTSS. Lima – Perú. 2013. p. 638.

HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo. La Inconstitucionalidad de la Jornada atípica en el Sector Minero: El Caso de Southern Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Lima. Tribunal Constitucional del Perú. Centro de Estudios Constitucionales. 2006. pp. 415-423.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Diálogo con la Jurisprudencia. Lima – Perú. 2007. p. 150.

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 0895-2001-AA/TC, de 19.8.2002, en relación con vulneración de los derechos constitucionales a la libertad de conciencia y a la libertad de religión, y a no ser discriminado por motivo de religión.

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, de 17.4.2006, en relación con vulneración de los derechos constitucionales a la dignidad de la persona (artículo 1º), a la igualdad (artículo 2º, inciso 2º), al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (artículo 26º, inciso 2º) y a la fuerza vinculante de la convención colectiva (artículo 28º, inciso 2º).

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 06321-2008-PA/TC, de 19.1.2009, en relación con vulneración de los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

## TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN REPÚBLICA DOMINICANA

Lic. Javier A. Suárez A.<sup>69</sup>  
Abogado asociado Luciano & Asociados

### Introducción

La legislación laboral de la República Dominicana, en el ámbito de la regulación del tiempo de trabajo, comenzó sus andares con la ratificación del Convenio No. 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante), el cual fue aprobado por la resolución No. 411 del Congreso Nacional, promulgada en fecha 16 de noviembre del 1932, mediante el cual se aprobaba una jornada de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana como el máximo para las empresas industriales.

Esta legislación nunca fue aplicada, si no que más bien fue utilizada por el régimen del momento, como propaganda política, para ese entonces la República Dominicana era gobernada por el tirano Rafael Leónidas Trujillo Molina, dictadura que duro más de treinta años hasta el ajusticiamiento del mismo.

En el año 1935 se promulgo la Ley No. 929 de fecha 21 de junio, en la cual se reconocía la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho por semana para todos los trabajadores, tanto industriales como comerciales, pero esta ley no tuvo mayor efectividad pues mediante Ley No. 1058 de fecha 20 de diciembre del mismo año se le otorgaron facultades al Presidente de la República para que pudiera establecer jornadas mayores a las ya estipuladas por la Ley.

*“Todos estos preceptos legales se promulgaron al margen de la existencia de un movimiento obrero fuerte y debidamente organizado, y como se trato de actos legislativos de fachada, que no respondían a la realidad social, fueron dispensados*

---

<sup>69</sup> Graduado de licenciatura en derecho en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) recinto Santo Tomás de Aquino, Santo Domingo, República Dominicana en el año 2001. Realizó estudios superiores especializados (Doctorado) en Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid, España (2001-2003), así como también una maestría en Derecho de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid, España (2003-2004). Su ejercicio se especializa principalmente en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en escasa medida en Derecho Cinematográfico y Derecho Societario. Domina fluidamente los idiomas castellano, inglés, francés e italiano. Miembro del Colegio de Abogados de la República Dominicana y miembro de número de la Asociación Dominicana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ADDTSS), actualmente funge como secretario general de la misma.

*como favores gubernamentales que el tirano Trujillo podría retirar a su conveniencia*<sup>70</sup>

En el año 1951 con la promulgación del Código Trujillo de Trabajo, se establece en el Título II de su libro Tercero, la normativa en cuanto al tiempo de labores, viniendo a ratificar lo establecido en el Convenio No. 1 de la OIT. Este Código Trujillo de Trabajo fue sustituido por la Ley 16-92<sup>71</sup>, la cual fue publicada en fecha 29 de mayo del 1992, este nuevo Código de Trabajo al igual que su predecesor, estipula la jornada de trabajo de los trabajadores, con excepciones en algunos regímenes especiales, como los trabajadores domésticos, los trabajadores rurales, el personal de administración, entre otros; figuras y normativas que iremos viendo a lo largo de este trabajo.

**1. ¿La regulación en materia de tiempo de trabajo establece una jornada laboral máxima diaria, semanal y/o anual? En su caso, ¿cuál es esta jornada laboral máxima?**

El Código de Trabajo de la República Dominicana, establece en su Libro Tercero, Título II, Capítulo I, la jornada de trabajo (artículos 146 al 162), estableciendo una jornada máxima diaria y una jornada máxima semanal, en relación a esto el artículo 147 establece que el tiempo máximo de labores diarias será de 8 horas y semanal de 44 horas, en trabajos peligrosos para la salud humana el artículo 148 establece que la jornada de labores diarias tendrá un máximo de 6 horas y un máximo semanal de 36 horas.

Esta jornada establecida en el Código de Trabajo, obligatoriamente tiene que terminar el sábado de cada semana a las doce del mediodía. Así mismo es estipulado que el Ministro de Trabajo podrá tener la prerrogativa de dictar mediante resolución una hora de terminación diferente para ciertas empresas o negocios, dada su necesidad social y económica en las diferentes regiones del país.

En la práctica las mayorías de las empresas trabajan en un horario de ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde, con una hora de almuerzo que generalmente se otorga al trabajador entre las doce de la tarde y la una de la tarde, con lo que se dan en realidad las ocho horas de labores diarias, terminando dichas empresas sus labores el sábado de cada semana al mediodía; algunas empresas del país han decidido iniciar sus labores a las nueve de la mañana con lo cual terminan las mismas a las seis de la tarde.

---

<sup>70</sup> ALBURQUERQUE, Rafael. Derecho del Trabajo, Tomo II, El empleo y el Trabajo, Página 267.

<sup>71</sup> [http://www.bancentral.gov.do/transparencia\\_new/documentos/ley14\\_92\\_codigo\\_trabajo.pdf](http://www.bancentral.gov.do/transparencia_new/documentos/ley14_92_codigo_trabajo.pdf)



En relación a la jornada anual, no está establecido expresamente un artículo sobre el mismo, aunque el artículo 153 del Código de Trabajo establece que nunca podrán ser más de 80 horas trimestrales, las horas extraordinarias que trabajara el empleado únicamente en el caso de aumentos extraordinarios de la producción de las empresas, por lo cual dicho aumento tiene que ser comunicado a la Representación Local de Trabajo, que es una dependencia del Ministerio de Trabajo, para comprobar que dicho aumento se ajusta a esta razón, un aumento extraordinario de la producción.

## 2. ¿Cuál es la regulación en materia de descansos diarios, semanales y anuales?

El Código de Trabajo establece en relación a los descansos diarios en su artículo 157, que luego de cuatro horas de trabajo habrá un descanso de una hora y que luego de una jornada de cinco horas habrá un descanso de hora y media.

En relación al descanso semanal el Capítulo II, del Libro Tercero del Código de Trabajo en su artículo 163, establece: “[t]odo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas”. En la práctica este descanso semanal se cumple en casi todas las empresas del país, las cuales terminan sus labores al mediodía del sábado y vuelven a operar a las ocho de la mañana del lunes, lo que nos da una franja de tiempo como la estipulada por la legislación laboral.

El trabajador que labore este descanso semanal, tiene derecho al pago del mismo a un cien por cien del valor en base a su salario diario o podrá si así lo desee en la siguiente semana de disfrutar de dicho descanso conjuntamente con el descanso de la semana siguiente<sup>72</sup>. Así mismo los días que son declarados no laborables por las leyes de la República, que caigan dentro de la jornada semanal del trabajador, serán dados de descanso remunerado al mismo, salvo que el mismo caiga dentro del periodo de descanso establecido semanalmente<sup>73</sup>.

En cuanto al descanso anual el Código de Trabajo en su artículo 177 establece que luego de un año ininterrumpido de labores, el empleador tendrá que darle al trabajador un descanso ininterrumpido de catorce días laborables, conjuntamente con este descanso tendrá que serle pagado los catorce días de salario, en caso de que el trabajador tenga más de cinco años de labores en la empresa, tendrán que serle pagados dieciocho días de salario, pero solo disfrutara los catorce días laborables estipulados, es como una especie de gratificación establecida en el Código de Trabajo por el tiempo de labores en la empresa.

---

<sup>72</sup> Artículo 164 del Código de Trabajo, Ley 16-92.

<sup>73</sup> Artículo 165 del Código de Trabajo, Ley 16-92.

Este periodo de vacaciones puede ser fraccionado en acuerdo entre el empleador y el trabajador, pero nunca podrá tomar un descanso menor de una semana, en cuanto a las vacaciones de los contratos de trabajadores menores de edad estas no podrán ser fraccionadas.

El pago del salario del trabajador durante su periodo de vacaciones se hará un día antes del inicio de las mismas<sup>74</sup>. Durante este periodo de vacaciones el trabajador no puede prestar sus servicios a otro empleador, está prohibido en el Código de Trabajo que dichas vacaciones sean compensadas, como una forma de obligar al trabajador a descansar cuando así su cuerpo lo necesita.

**3. ¿Existen regulaciones especiales de jornada laboral y descansos en atención a determinadas características personales de los trabajadores (por ejemplo, edad) o para determinadas profesiones? Indicar, en su caso, estas jornadas laborales máximas.**

Si, en nuestro país existen varias jornadas dependiendo del tipo de trabajador, el Código de Trabajo establece en su Libro Cuarto “*De la regulación oficial de las condiciones de algunos contratos de trabajo*”, varias disposiciones relativas a contratos tales como la mujer embarazada, del trabajo de los menores, del trabajo de los domésticos, del trabajo del campo, del transporte terrestre y del transporte marítimo.

En cuanto a la mujer embarazada esta tiene el beneficio de gozar del llamado descanso pre y post natal, un tiempo de descanso antes y después del parto del bebe en gestación, el cual en su totalidad es de 12 semanas, puede ser tomado seis semanas antes de la fecha previsible del parto, en la actualidad generalmente es tomado en su totalidad luego del parto del bebe, pues la trabajadora trata de extender lo más posible el cuidado a la criatura por nacer.

Luego de nacido el bebe y la trabajadora incorporada al trabajo la misma goza de tres descansos remunerados en la jornada laboral, para amamantar a su bebe, descansos de veinte (20) minutos cada uno, tal como lo establece el artículo 240 del Código de Trabajo, esto en la práctica es escasamente cumplido, pues el tiempo de traslado de la madre a la vivienda familiar es casi siempre mayor tiempo que los 20 minutos otorgados.

Así mismo otorga un descanso de media hora a la trabajadora parturienta, dentro del año que ha nacido la criatura para llevarlo al pediatra, según su conveniencia, esto tampoco en la práctica se aplica.

---

<sup>74</sup> Artículo 181 del Código de Trabajo, Ley 16-92.

En cuanto al trabajo de los menores de edad, está estipulado que las jornadas laborales de los menores de dieciséis años en ningún caso podrá exceder la cantidad de seis horas diarias<sup>75</sup>.

En cuanto al trabajo de los empleados domésticos, los encargados de las limpiezas del hogar y quehaceres domésticos, nuestra Ley de Trabajo establece que el trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario en particular, simplemente que entre una jornada y otra de labores tiene que existir un reposo de nueve horas. Estos trabajadores gozan del mismo privilegio del descanso semanal ininterrumpido de 36 horas.

El trabajador domestico tiene la prerrogativa de que se le concedan los permisos necesarios para que este pueda asistir a una escuela, siempre y cuando esto sea compatible con su jornada de labores, lo que influye en que su jornada sea de menor cantidad de horas.

En cuanto a los trabajadores del campo, estos tienen las mismas prerrogativas que los demás trabajadores, lo único que su jornada de trabajo no podrá exceder de las diez horas diarias en ningún caso.

Los trabajadores del transporte terrestre “[n]o están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores ocupados en vehículo de transporte que presten servicios intermitentes”<sup>76</sup>, lo que quiere dejar dicho que estos trabajadores podrán trabajar varias horas, pero siempre sin pasar de diez horas al día y sesenta horas semanales, esto establecido en el Reglamento de aplicación del Código de Trabajo<sup>77</sup>, en la práctica generalmente estos trabajadores de carga reciben un salario por “Viaje”, ya que en nuestro país los trabajadores del transporte son uno de los sectores más fuertemente organizados e incluso llegan a paralizar el país con sus protestas, pues manejan casi el 100% de toda la carga del país.

En cuanto a los trabajadores del transporte marítimo el reglamento para la aplicación del Código de Trabajo establece que no le serán aplicadas las reglas relativas a la jornada de trabajo y el cierre del establecimiento, pero la resolución No. 33/93 del Ministro de Trabajo establece ciertos parámetros en relación a estos trabajadores, a saber en relación al tipo de buque en que realicen su trabajo.

---

<sup>75</sup> Artículo 247 del Código de Trabajo, Ley 16-92.

<sup>76</sup> Artículo 284 del Código de Trabajo, Ley 16-92.

<sup>77</sup> Artículo 78 del Reglamento de aplicación del Código de Trabajo, Reglamento 258-93, dictado por el Poder Ejecutivo en fecha 12 de octubre del 1993.

Los trabajadores del transporte marítimo que estén a bordo de una nave de cabotaje internacional no podrán laborar más de 24 horas en periodos de dos días, mientras la nave este en altamar, si la nave se encontrara en puerto, dichos trabajadores no podrán trabajar más de 8 horas diarias.

En cuanto a los trabajadores a bordo de naves dedicadas a la navegación de altura, solo podrán ser de ocho horas por día. En relación a los trabajadores del personal de fonda de un buque de pasajeros este no podrá exceder de diez horas en un curso de catorce horas cuando el buque se encuentren en el mar y ocho horas por día cuando el buque este en puerto.

En relación a los trabajadores que realizan una actividad peligrosa o en condiciones insalubres, las horas de trabajo serán de 6 horas diarias y un máximo de 36 horas a la semana.

**4. ¿Están admitidas las horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿cuál es el límite máximo anual de horas extraordinarias? ¿Estas horas se incluyen dentro de la jornada máxima? ¿Cómo se compensan estas horas extraordinarias?**

Sí, en nuestro país las horas extras están estipuladas en el Código de Trabajo, en su Título II Capítulo I, De la Jornada de Trabajo, artículo 153, establece que se podrá laborar excepcionalmente en los siguientes casos:

1. Accidentes ocurridos o inminentes.
2. Trabajos imprescindibles cuya paralización pueda causar perjuicios graves.
3. Trabajos cuya interrupción pueda alterar la materia prima.
4. En caso fortuito o de fuerza mayor.

Estos son las situaciones en las que puede operar las horas extraordinarias, pero inmediatamente dicho Código en este mismo artículo establece “[1]a jornada de trabajo también puede ser excepcionalmente elevada para permitir que la empresa haga frente a aumentos extraordinarios de trabajo”, lo que deja una ventana bastante amplia abierta a los empleadores para que puedan asignar trabajo extraordinario.

En estos supuestos de aumento extraordinarios el Código de Trabajo establece un máximo de 80 horas trimestrales, máximo de horas que en ningún caso podrá ser superado por el empleador, cuando utiliza esta situación para aumentar las horas de trabajo de los empleados.

El Código de Trabajo establece en su artículo 203 una escala de pago de las horas extraordinarias, a saber según el siguiente detalle:

1. Por cada hora trabajada por encima de la jornada legal de cuarenta y cuatro horas semanales y hasta sesenta y ocho horas por semana serán pagadas dichas horas con un 35% por encima del valor normal de la hora.
2. Por cada hora trabajada por encima de sesenta y ocho horas por semana serán pagadas dichas horas con un 100% por encima del valor normal de la hora.

La doctrina Dominicana piensa que estas horas extraordinarias, no son una obligación para el trabajador, siendo así que “[l]as horas extras en trabajador extraordinarios, que solo responden al interés exclusivo del empleador y que son dispuestas para su provecho, no pueden imponerse al trabajador, quien goza de absoluta libertad para decidir si las trabaja”<sup>78</sup>.

Coincidimos con este pensamiento en parte, pues si bien está claro que el trabajador debería decidir si trabaja estas horas o no, el provecho no sería únicamente para el empleador, sino que para ambas partes, pues ambos estarían teniendo un “provecho”, el empleador con el aumento de su producción y el trabajador con el aumento considerable del pago de su salario.

**5. La regulación en materia de tiempo de trabajo, ¿admite la posibilidad que la empresa unilateralmente determine o altere la jornada laboral inicialmente establecida de los trabajadores? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

En relación a los cambios en el contrato de trabajo nuestro ordenamiento jurídico establece la posibilidad del empleador de introducir los cambios necesarios en las modalidades de la prestación del servicio contratado, siempre y cuando estos cambios que el empleador solicite no causen un perjuicio material ni moral al trabajador en cuestión, lo que la doctrina mundial del Derecho del Trabajo ha reconocido como el *ius variandi* del empleador.

Nuestro Código de Trabajo establece en sus artículos 147 y 152 lo siguiente:

*“Art. 147. La duración normal de la jornada de trabajo es la determinada en el contrato.”*

*“Art. 152. El horario de la jornada es establecido libremente en el contrato.”*

---

<sup>78</sup> ALBURQUERQUE, RAFAEL. Derecho del Trabajo, Tomo II, El empleo y el Trabajo, Página 367.

En cuanto a la modificación del contrato de trabajo el Código de Trabajo establece en su artículo 62 lo siguiente:

*“Art. 62. El contrato de trabajo consentido válidamente entre las partes puede ser modificado. 1º. Por efecto de disposiciones contenidas en este Código y de otras leyes posteriores. 2º. Por efecto de los convenios colectivos de condiciones de trabajo. 3º. Por mutuo consentimiento.”*

Una vez pautado el contrato de trabajo, con las obligaciones y derechos de cada una de las partes, el contrato de trabajo podrá ser modificado unilateralmente por el empleador, pero como ya mencionamos siempre que no cause un daño al trabajador.

Con lo cual en este sentido la Suprema Corte de Justicia, nuestra Corte de Casación, ha establecido lo siguiente:

*“El jus variandi es la facultad que concede la ley al empleador para introducir modificaciones en las modalidades de la prestación del servicio contratado, el cual debe ser usado cuando las necesidades de la empresa así lo requiera, siempre que no ocasione un perjuicio material ni moral a los trabajadores. No obstante este derecho no puede ser utilizado por los empleadores de manera caprichosa, aun en los casos en que los trabajadores no reciban un daño material”<sup>79</sup>*

Por lo tanto el empleador podrá modificar las condiciones, en este caso en cuanto a la jornada laboral del trabajador, pero siempre que no cause daños al trabajador, deberá de verificarse cada caso en particular para saber si el cambio produce o no un daño al mismo, para establecer si el cambio puede operar o no.

Estos cambios podrán darse, pero nunca podrán superar las horas de jornada laboral legalmente establecidas, de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana, en los demás supuestos de condiciones diferentes de labores deberán de respetarse las condiciones especiales de jornada laboral de estos tipos de relaciones.

---

<sup>79</sup> Sentencia 25 de junio del 2008, Tercera Sala de la Suprema Corte De Justicia de la República Dominicana, Hotel Sol del Plata en contra de Doris Margarita Luis Egalite.

**6. ¿Tienen los trabajadores capacidad para unilateralmente determinar, modificar o reducir su jornada inicialmente establecida debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

En nuestro país esta prerrogativa no le está dada a los trabajadores en ningún caso, sino que deben de contar con el consentimiento del empleador, arribando casi siempre las partes a acuerdos en este sentido, tal como establece el artículo 62 del Código de Trabajo.

**7. ¿Y debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, formación)?**

Existe solamente un caso en el cual esto se puede realizar y es el caso del trabajo doméstico el cual según el artículo 264 del Código de Trabajo establece que dicho trabajador tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, siempre y cuando sea compatible con su jornada, lo que quiere decir que tampoco es que el trabajador doméstico tiene entera voluntad sobre su tiempo de trabajo.

Dicho permiso tiene que estar dado con una autorización expresa del empleador y tiene que ser compatible con su horario de trabajo, recordemos que tal como establecimos en la pregunta No. 3, el horario de trabajo del trabajador doméstico no está regulado en cantidad de horas, sino que únicamente entre dos jornadas tiene que existir un descanso de nueve horas, lo que quiere dejar dicho que tal permiso dependerá bastante del ánimo del empleador.

**8. ¿Cuál es la definición y régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial? ¿Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados mediante un contrato a tiempo parcial?**

En nuestro ordenamiento jurídico no existe tal contrato de trabajo, sino que es entendido por la doctrina que este es el contrato de trabajo por el cual una persona se compromete a trabajar menos horas de las acordadas para el contrato normal de trabajo, generalmente la mitad de la jornada normal establecida de ocho horas, utilizándose comúnmente la frase angloamericana "*part-time job*".

En todo caso podrá ser pactada horas extraordinarias por parte de estos trabajadores que poseen contratos a medio tiempo o a horas determinadas, sin violentar ninguna regla,

pues como establecimos este tipo de contrato no está regido por nuestro ordenamiento laboral.

**9. ¿Se admite en su ordenamiento jurídico el denominado contrato de cero horas? Esto es, un contrato sin concreción de la jornada laboral del trabajador y su determinación por parte de la empresa.**

No, este contrato no es admitido, el artículo 24 del Código de Trabajo, en relación a las condiciones que debe de tener el contrato de trabajo cuando es realizado en un escrito, establece en su segundo apartado que en el mismo debe de constar “[e]l servicio que el trabajador se obliga a prestar y las horas y el lugar en que deba hacerlo”, por lo que se desprende que existe la obligación de establecer el horario de trabajo, por lo que ningún contrato podrá tener cero horas, pues en dicho caso no existiría labor alguna.

Lo que sí es admitido, aunque no legalmente, sino en la práctica, es el contrato de trabajo a labor rendida, es decir el pago del salario dependerá de la labor que rinda el trabajador en el lugar de trabajo, pero aun así el mismo está sujeto a un horario de trabajo que debe cumplir y el empleador está obligado a respetar los criterios de las horas extraordinarias, este tipo de contratación se da mucho en talleres mecánicos, de ebanistería, entre otros de funcionamiento a destajo.

**10. La evolución de la regulación del tiempo de trabajo en su país, ¿ha aumentado o disminuido la flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores?**

En cuanto a la flexibilidad de las condiciones de trabajo en general para los trabajadores, en nuestro país la República Dominicana, solamente han existido intentos de flexibilizar el horario de trabajo de las empresas, pero la legislación se ha mantenido inmutable desde su promulgación en el año 1992, por lo que no ha podido ser flexibilizada más allá de la condición estipulada en el Código de Trabajo.

Doctrinarios han propuesto cambios a las jornadas laborales, solicitando la imposición del llamado 12 x 12, que es un sistema que permitiría al empleador contratar trabajadores para que los mismos labores durante 12 días corridos, en turnos de 12 horas cada uno y descansen los siguientes 12 días.

Pero esta tesis fue rechazada por la mayoría de la comunidad jurídica laboral, en específico por el hecho de que el Código de Trabajo en su artículo 162 establece que el Ministerio de Trabajo podrá autorizar la distribución de las horas de trabajo en un periodo mayor de una semana, pero nunca podrá exceder el régimen legal de 44 horas a



la semana en promedio, cuando sean consideradas todas juntas y tampoco podrá exceder las diez horas diarias.

### **Bibliografía y pronunciamientos judiciales**

ALBURQUERQUE, Rafael F., Derecho del Trabajo, Tomo II, El empleo y el Trabajo, Segunda Edición, revisada y ampliada, abril del 2006.

SUÁREZ D., Julio Aníbal, Jurisprudencia Dominicana de Trabajo 2001-2008, marzo del 2009.

Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92, promulgada el 29 de mayo del 1992.

Sentencia dictada por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de fecha 19 de diciembre 2007, Boletín Judicial 1165, páginas 934-940. Sobre los carteles de inicio y fin de jornadas.

Sentencia dictada por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de fecha 11 de diciembre 2002, Boletín Judicial 1102, páginas 559-567. Sobre computo de las horas extras a partir de la jornada pactada contractualmente.

Sentencia dictada por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de fecha 25 de julio 2007, Boletín Judicial 1160, páginas 1121-1132. Sobre jornada ordinaria de trabajo.

## TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD EN URUGUAY

Mario Garmendia Arigón

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Montevideo, Uruguay); Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho del CLAEH (Centro Latinoamericano de Economía Humana, Punta del Este, Uruguay), Magíster en Derecho del Trabajo

### Introducción

La legislación laboral uruguaya se originó a partir, precisamente, de una ley cuyo objeto consistía en establecer la jornada máxima de ocho horas. Dicha norma (ley n° 5.350, del 17 de noviembre de 1915) ha sido calificada como el *acto de nacimiento* del Derecho del Trabajo latinoamericano (V. BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *El Derecho del Trabajo en América Latina*, MTSS, Madrid, 1985, p. 55) y, habiendo celebrado recientemente su centenario, aún se encuentra vigente. Esta ley, concebida y redactada para la realidad de comienzos del siglo XX, continúa siendo hoy, cien años después, la base legal en torno a la que gira la regulación del tiempo de trabajo en Uruguay.

En las décadas siguientes se fueron aprobando diversas normas que, siempre de manera dispersa e inorgánica (característica de todo el ordenamiento jurídico laboral uruguayo, que no ha sido nunca codificado) fueron regulando diferentes aspectos y detalles de la regulación del tiempo de trabajo en las diferentes actividades y sectores.

Pero, en todo caso, las exigencias y desafíos que imponen las actuales formas de producción, todavía se rigen por normas que fueron redactadas en épocas demasiado pretéritas, en la que el entorno estaba enmarcado por figuras como las de los *conductores de tranvías* y *carreros de playa* que se mencionan en el artículo 1° de la ley n° 5.350. Desde diversos sectores se plantea la necesidad de actualizar y poner a punto la normativa, haciéndola apta para atender las necesidades del mundo actual y alineándola a las tendencias que se proponen desde la OIT, en el sentido de “*lograr un equilibrio que resulte apropiado y goce de aceptación general, entre las necesidades de los trabajadores (incluidas las medidas de protección necesarias en cuanto a su salud, seguridad, y vida personal y familiar) y los requerimientos de las empresas, sin dejar por ello de tener en cuenta las necesidades de la comunidad*” (Oficina Internacional del Trabajo, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI, Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo* (17-21 de octubre de 2011), Ginebra, 2011, p. 69).

Las estadísticas disponibles reflejan que el promedio de horas totales trabajadas en la semana ha sido de 40,9 (año 2012), 40,7 (año 2013) y 40,6 (año 2014)<sup>80</sup>. Las estadísticas no arrojan datos acerca del trabajo a tiempo parcial, pero puede resultar ilustrativa a ese respecto la tasa de subempleo, que considera como “subempleado” a aquel “ocupado que trabajando menos de 40 horas semanales, manifiesta el deseo de trabajar más horas y está disponible para hacerlo” (Anuario Estadístico 2015, cit., p. 103). La tasa de subempleo fue del 7,2 (año 2012), 6,7 (año 2013) y 6,7 (año 2014).

### **1. ¿La regulación en materia de tiempo de trabajo establece una jornada laboral máxima diaria, semanal y/o anual? En su caso, ¿cuál es esta jornada laboral máxima?**

La regulación en materia de tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico uruguayo establece una jornada laboral máxima diaria y semanal. Dichos límites están fijados en 8 horas para la jornada y en 44 o 48 horas semanales, según se trate de actividades que se desarrollen, respectivamente, en el sector del comercio o de la industria (Ley n° 5.350, del 17 de noviembre de 1915, Ley n° 7.318, del 10 de diciembre de 1920, decreto-ley n° 14.320, del 17 de diciembre de 1974, decreto del 29 de octubre de 1957 y decreto del 26 de junio de 1935).<sup>81</sup>

No se encuentra expresamente regulado el límite semanal aplicable al sector de los servicios. A este respecto existen diversas posiciones a nivel de la doctrina y jurisprudencia, aunque ciertos pronunciamientos recientes del principal tribunal judicial del Uruguay (la Suprema Corte de Justicia) apuntan en el sentido de considerar aplicable a los servicios el régimen que la ley prevé para el sector comercio (como se adelantó: 8 horas diarias y 44 horas semanales). En todos los casos la normativa prevé la posibilidad de que se pacte (mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, celebrado con la mayoría de los trabajadores de la misma) la redistribución de las horas del día sábado entre los restantes días de la semana (de lunes a viernes), a condición de que se respete el límite máximo semanal y sin que sea posible superar las 9 horas diarias (Decreto –sin número– de fecha 29 de octubre de 1957, artículos 26 y 36).

### **2. ¿Cuál es la regulación en materia de descansos diarios, semanales y anuales?**

La regulación uruguayana en materia de descansos laborales distingue entre descansos diarios, semanales y anuales:

---

<sup>80</sup> Anuario Estadístico 2015, Instituto Nacional de Estadísticas, p. 105, <http://www.ine.gub.uy/web/guest/periodicas>.

<sup>81</sup> La mayoría de estas normas pueden ser consultadas a través de: <http://www.parlamento.gub.uy/>.

- *Descansos intermedios*: como mínimo, de treinta minutos diarios en cualquier actividad. Este descanso es pago y, por lo tanto, se considera como formando parte de la jornada (en estos casos se habla de *régimen de jornada continua*). También está prevista la posibilidad de que los descansos intermedios sean más extensos y que dejen de ser pagos (*régimen de jornada discontinua*). En estos casos, la prolongación del descanso debe ser, por lo menos, de dos horas (en la industria) y de dos horas y media (en el comercio). Se admite que mediante acuerdo (convenio colectivo o pacto de empresa con la mayoría de los trabajadores) se pueda abreviar el tiempo del descanso intermedio llevándolo a una extensión de hasta una hora, manteniendo el carácter discontinuo de la jornada (Decreto-Ley n° 14.320, del 17 de diciembre de 1974; Decreto -sin número- de fecha 29 de octubre de 1957, artículo 10).
- *Descanso semanal*: en el caso de la industria, se prevé un descanso semanal obligatorio de 24 horas, después de seis días de trabajo o cada seis días. El descanso después de seis días de trabajo debe ser dado en día domingo (Ley n° 7.318, del 10 de diciembre de 1920, artículos 1° y 2°). El descanso cada seis días se debe otorgar en turnos rotatorios (artículo 3° de la Ley n° 7.318). También se prevén diversos regímenes especiales. En el caso del comercio, el régimen general es de treinta y seis horas consecutivas de descanso semanal, que se cuentan a partir de las trece horas del día sábado (decreto-ley n° 14.320). También en el caso del comercio se prevén diferentes regímenes especiales.
- Finalmente, en cuanto al *descanso anual*: el régimen general de vacaciones que se aplica a todos los trabajadores de la actividad privada, es de 20 días hábiles (se computan de lunes a sábados), más un plus por antigüedad, de un día adicional cada cuatro años de trabajo en la empresa (que se adquiere a partir del quinto año de permanencia del trabajador en una empresa) (Ley n° 12.590, del 23 de diciembre de 1958). A su vez, existen cinco feriados pagos por año (1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre)- Ley n° 12.590, artículo 18.

**3. ¿Existen regulaciones especiales de jornada laboral y descansos en atención a determinadas características personales de los trabajadores (por ejemplo, edad) o para determinadas profesiones? Indicar, en su caso, estas jornadas laborales máximas.**

Sí, la regulación uruguaya sobre tiempo de trabajo establece distintas jornadas laborales máximas en atención a determinadas características personales de los trabajadores o para determinadas profesiones o sectores. Así, por ejemplo, en el caso de los menores, se prevé una jornada máxima de seis horas diarias y treinta y seis semanales (pueden autorizarse excepciones) – Código de la Niñez y la Adolescencia, artículos 169 a 171).

Otras excepciones atienden a la índole de la actividad (trabajo rural, marítimo, etc., que tienen regulaciones específicas) o del servicio y lugar donde se desarrolla la tarea (vendedores de plaza y viajantes y otras figuras afines) o la calificación del trabajador (personal superior a jefe de sección, profesionales universitarios, idóneos de alta especialización). (Cfe. BARBAGELATA, Héctor-Hugo, Derecho del Trabajo, FCU, Mdeo., p. 47 y ss.).

**4. ¿Están admitidas las horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿cuál es el límite máximo anual de horas extraordinarias? ¿Estas horas se incluyen dentro de la jornada máxima? ¿Cómo se compensan estas horas extraordinarias?**

Sí, el ordenamiento jurídico uruguayo admite las horas extras o extraordinarias, que están definidas como aquellas que superan el límite diario fijado por ley o convencionalmente (Ley n° 15.996, del 17 de noviembre de 1988). Las horas extras no están incluidas dentro de la jornada máxima, sino que son aquellas que –como se termina de decir– exceden dicha limitación diaria. Para las horas extras la ley prevé un límite máximo semanal de ocho horas en total, aunque se admite que la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o Poder Ejecutivo) pueda autorizar excepciones de carácter temporal o permanente. La ley prevé que las horas extras sean retribuidas con un recargo económico, equivalente al ciento por ciento del valor hora “simple” (para las que se realizan en días hábiles) y de ciento cincuenta por ciento (para las que se realizan en días inhábiles).

**5. La regulación en materia de tiempo de trabajo, ¿admite la posibilidad que la empresa unilateralmente determine o altere la jornada laboral inicialmente establecida de los trabajadores? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

Ninguna norma del ordenamiento jurídico uruguayo contempla la posibilidad de que la empresa unilateralmente altere la jornada laboral inicialmente establecida. Sin perjuicio de esto, doctrina y jurisprudencia reconocen al empleador la facultad de variar los horarios dentro de ciertos límites moderados y en tanto existan razones objetivas que puedan servir para justificar dicha variación (*jus variandi*).

**6. ¿Tienen los trabajadores capacidad para unilateralmente determinar, modificar o reducir su jornada inicialmente establecida debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar? En su caso, determinar en qué supuestos y condiciones.**

No está previsto que el trabajador pueda modificar o reducir unilateralmente su jornada a efectos de conciliar la vida laboral con la familiar. Sin embargo, la ley 19.161, del 1º de noviembre de 2013 consagra una serie de facilidades laborales para madres y padres, que, en síntesis, consisten en períodos de inactividad durante los cuales se perciben ciertas prestaciones económicas.

En tal sentido, además de la tradicional *licencia por maternidad* (14 semanas en total, percibiendo una prestación económica que sirve el organismo de previsión social - Banco de Previsión Social- equivalente al promedio mensual o diario de las asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses de trabajo efectivo, más la cuota parte que corresponda al aguinaldo, licencia y salario vacacional acordes al periodo de amparo de las trabajadoras), la ley también previó una *licencia por paternidad* (trece días continuos a partir del nacimiento del niño, de los cuales, la retribución de los tres primeros le corresponde al empleador y la de los diez restantes es servida por el Banco de Previsión Social) y, asimismo, un *subsidio parental para cuidados del recién nacido*, que consiste en un *horario reducido* que beneficia, en forma indistinta, al padre o a la madre (a elección de éstos). El horario reducido no puede exceder la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias. Se inicia una vez finalizado el periodo del subsidio por maternidad y se extiende hasta los seis meses de edad del recién nacido. El padre o madre que haga uso de este beneficio tiene prohibido desarrollar actividad remunerada durante las horas de ausencia o periodo de descanso, a excepción de las tareas realizadas durante el cumplimiento del medio horario laboral. En caso de incumplimiento, se pierde el derecho a cobrar el subsidio. Las prestaciones quedan a cargo del Banco de Previsión Social.

**7. ¿Y debido a necesidades de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, formación)?**

Las normas no prevén que el trabajador pueda variar unilateralmente su jornada para atender actividades de formación. Sí está prevista una licencia por estudios (Ley nº 18.345, con modificaciones introducidas por la Ley nº 18.458) que benefician a los trabajadores con más de seis meses de antigüedad en la empresa, que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Técnico Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura. Dicha licencia es de seis

días por año para quienes trabajan hasta treinta y seis horas semanales; de nueve días por año, para quienes trabajan más de treinta y seis horas semanales, y de doce días anuales para quienes trabajan cuarenta y ocho horas semanales. La ley prevé que dicha licencia se debe otorgar en forma fraccionada de hasta tres días (incluyendo el día del examen, prueba, evaluación o similar).

**8. ¿Cuál es la definición y régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial? ¿Se prevé la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados mediante un contrato a tiempo parcial?**

El ordenamiento positivo uruguayo no contiene una definición del trabajo a tiempo parcial. De todas maneras, usualmente se interpreta por tal, a aquel trabajo que se desarrolla en jornadas inferiores a la máxima que está autorizada en la actividad respectiva. Se entiende que al no existir prohibición expresa al respecto, es lícito convenir el trabajo a tiempo parcial, admitiéndose que en estos casos se pueda pactar una retribución proporcionalmente inferior a la que se establece como mínima para una jornada completa.

El trabajador a tiempo parcial que cumpla tareas más allá de su jornada habitual, tiene derecho a recibir la remuneración correspondiente a las horas extras, en la misma forma que se aplica para cualquier otro tipo de trabajadores.

**9. ¿Se admite en su ordenamiento jurídico el denominado contrato de cero horas? Esto es, un contrato sin concreción de la jornada laboral del trabajador y su determinación por parte de la empresa.**

No. El ordenamiento jurídico uruguayo no admite el denominado contrato de cero horas.

**10. La evolución de la regulación del tiempo de trabajo en su país, ¿ha aumentado o disminuido la flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores?**

La regulación del tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico uruguayo ha sufrido muy pocos cambios y puede decirse que (salvo alguna pequeña variante, para nada significativa) se ha mantenido prácticamente incambiada en las últimas cuatro o cinco décadas. En términos históricos, podría decirse que sí ha existido una evolución marcada por una leve tendencia hacia la aceptación de modalidades que permiten adaptar la jornada a determinadas necesidades de la organización del trabajo. Pero sería un poco exagerado decir que esa tendencia aumentó la *flexibilidad empresarial en la*

*gestión del tiempo de trabajo de sus trabajadores.* En rigor, los cambios operados desde la aprobación de la primera ley que limitó el tiempo de trabajo (n° 5.350, del 17 de noviembre de 1915), han tenido por finalidad habilitar la introducción de algunas leves modificaciones al esquema original, rigurosamente sustentado en la doble limitación, diaria y semanal. Esas leves modificaciones tuvieron por objeto, por ejemplo, la autorización para computar el tiempo de trabajo en periodos mayores a la semana (por ejemplo, el denominado ciclo de tres semanas, o el trabajo por equipos o en turnos rotativos, la jornada diagramada, etc.). Pero en todos los casos, se trata de modificaciones normativas introducidas hace prácticamente cinco décadas y, además, sólo quedan habilitadas cuando media acuerdo entre los trabajadores y las empresas.

### **Bibliografía y pronunciamientos judiciales**

En materia de tiempo de trabajo, es altamente recomendable la lectura de las siguientes referencias bibliográficas y sentencias judiciales a fin de comprender adecuadamente la regulación uruguaya en esta materia:

BARBAGELATA, Héctor-Hugo, Derecho del Trabajo, 2° Ed., FCU, Mdeo., 1999.

ERMIDA URIARTE, Oscar, La doctrina rioplatense sobre el jus variandi, rev. Derecho Laboral, N° 132.

AMEGLIO, Eduardo, La ordenación del tiempo de trabajo: una normativa anacrónica. rev. Derecho Laboral, N° 190.

CASALÁS, Carlos, El derecho a la limitación de la jornada de los trabajadores rurales (Análisis de la ley 18.441), rev. Derecho Laboral N° 233.

CASTELLO, Alejandro, Régimen de descanso semanal aplicable a los servicios. rev. Derecho Laboral N° 204.

DIESTE, Juan Francisco., Limitación del tiempo de trabajo, rev. Derecho Laboral N°156.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario, “Sistematización de jurisprudencia sobre horas extras”, in Temas Prácticos de Derecho Laboral, Mdeo., FCU, 1999.

GAUTHIER, Gustavo y PEREYRA, Olga, Análisis del nuevo decreto sobre descansos intermedios, rev. Derecho Laboral N° 198.



GOLDSTEIN, Eduardo y PANIZZA, Carolina, La nueva ley de licencias especiales para los trabajadores de la actividad privada, rev. Derecho Laboral, N° 231.

GOLDSTEIN, Eduardo y PANIZZA, Carolina, Ley 18.458 modificativa de la ley de licencias especiales. rev. Derecho Laboral N° 233.

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago, Manual Práctico de normas laborales, 12° ed., FCU; Mdeo., 2010.

RASO, Juan (Director), CASTELLO, Alejandro (Coordinador), Derecho del Trabajo, tomo II, FCU, Mdeo., 2012.

ZAPIRAIN, Héctor, Algunos problemas que suscita la aplicación del descanso intermedio. rev. Derecho Laboral N° 190.

Sentencia de la Suprema Corte de Justicia, n° 286, del 4 de noviembre de 2015 (<http://bjn.poderjudicial.gub.uy/>)

Tribunal Apelaciones Trabajo 2° tURNO, SEF-0013-000149/2014, de 28 de mayo de 2014.

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN CANADA

Professor Eric Tucker  
Osgoode Hall Law School, York University

Professor Leah F. Vosko  
Canada Research Chair in the Political Economy of Gender and Work, York University

### Introduction

Canada is a federal state and, under its constitution, legislative jurisdiction over labour and employment is vested primarily in its provinces and territories. As a result, there is no generally applicable national regime regulating hours of work, but rather a patchwork of laws with limited reach. It is not possible to cover all these laws in a brief overview and so we have chosen to focus on the laws of Ontario, Canada's most populous province. However, it is also fair to say that while provincial laws vary, the law of Ontario reflects the general pattern of hours of work laws in Canada. As will be seen, while the development of the hours of work regime was initially driven by the demand to protect employees from long hours, it has also accommodated the demand of employers for flexibility and arguably, in recent years, flexibility for employers has come at the expense of protection for employees.

In 2015, Canada's<sup>82</sup> 15.2 million employees<sup>83</sup> aged 15 and over worked on average 35 hours per week. At the same time, this average hides hours-polarization: whereas 18% of employees work fewer than 30 hours per week, 50% work 40 hours or more per week. There is also a strong gender dimension to hours of work: women are more likely to work fewer than 30 hours per week than men (25% of women (1,862,276) compared to 12% of men (885,469)) and men are more likely to work 40 hours or more per week than women (35% of women (2,605,516) compared to 65% of men (4,992,720)). Furthermore, while only 4% of employees report working 50 or more hours per week, excessively long hours are more common among men than among women. These trends are not surprising since approximately 82% (or 2 million) employees work full-time,<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> This brief statistical profile focuses on Canada for reasons of sample size and data availability and also since, as Canada's most populous province, the picture for Ontario is analogous.

<sup>83</sup> Employees are the group addressed herein because the self-employed are not covered by most labour and employment laws, including those regulating hours of work. As a consequence, a sizeable segment of the employed population is excluded as self-employment constituted 15% (2,759,830) of total employment in Canada in 2015.

<sup>84</sup> Statistics Canada, the source for these data, defines full-time employees as those who usually work 30 hours or more per week at the main or only job, although the ESA does not define full-time except insofar as it sets 44 hours as the standard threshold for receipt of overtime pay as discussed in *Q. 6*.

averaging 39.2 hours per week, whereas approximately 18% (or 2.7 million) work part-time,<sup>85</sup> averaging 17.4 hours per week. As in other contexts, women predominate in part-time work; whereas 68% (or almost 1.9 million) of part-time employees are women, who work on average 17.7 hours per week, just 32% (or 885,469) are men, who work on average 16.7 hours per week. Furthermore, of all women employed part-time between the ages of 25-44, 33% (189,146) state that they are doing so for caregiving reasons in contrast to 4% (7,803) of men. Part-time hours are also common among young people, such that 48% (1,152,422) of employees aged 15-24 hold this status, fully 72% (833,220) of whom work part-time so they can attend school. This profile of hours of work reflects patterns common in high-income countries, such as Australia and various EU member states (e.g., the United Kingdom and the Netherlands) where many women and young employees often report engaging in less than full-time hours involuntarily while some men, particularly in certain industries (e.g., many industries in the primary sector), report working excessive hours.

**1. Does the regulation of working time in your country establish a daily, weekly and/or annual limit of working hours? If so, what is the maximum working hours?**

The *Employment Standards Act*, of Ontario (ESA) establishes daily and weekly limits on hours of work but does not directly address the question of annual limits on hours of work for employees. With regard to daily hours, the law establishes a default of 8 hours a day but permits the employer to establish a longer regular working day (s. 17). There is no prescribed limit on how long that day can be but another section of the ESA requires an employer to provide at least 11 consecutive hours free from performing work each day (s. 18) so, effectively, the longest regular working day an employer can establish is 13 hours. The limit on daily hours may be exceeded with the written agreement of the employee, but the employee generally cannot agree to waive the requirement of 11 consecutive hours off work each day (s. 17(2)). As well, the daily hours of work may be exceeded without written agreement in exceptional circumstances as defined by the ESA. Exceptional circumstances include emergencies and unforeseen events that would disrupt the provision of essential services to the public or continuous operations (s. 19). The maximum weekly hours of work for most employees is 48 (s. 17). This limit may also be exceeded by written agreement of the employee, but that agreement must be approved by the Director of Employment Standards (Director). The general upper limit is 60 hours in a week (s. 17(3) & 17.1). Longer weekly hours than those approved may only be worked in the exceptional circumstances described above.

---

<sup>85</sup> Statistics Canada, the source for these data, defines part-time employees as those who usually work less than 30 hours or more per week at the main or only job. The ESA does not define part-time, although, notionally, as explained in Q 6, it could be interpreted as suggesting that anyone working less than the legal maximum is a part-time worker for the purposes of the hours of work regime.

An employee may revoke a written agreement to work excess hours with two weeks written notice (s. 17(6)).

Unionized employees are bound by the ESA and collective agreements cannot waive the limits described above. However, where agreement to work excess hours is required, the union can give it and the agreement is then binding on individual employees represented by the union (s. 6). Of course it goes without saying that unionized and non-unionized employees may contract for more favourable conditions than the legislated minimums (s. 5). Finally, many employees are exempt from laws governing maximum hours. These exemptions are discussed in *Q. 3*.

## **2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rest periods?**

As noted above, employees are entitled to 11 consecutive hours free from work each day. The ESA also provides that employees are entitled to either 24 consecutive hours of rest in a week or 48 consecutive hours of rest in a two week period (s. 18(4)). Employees may be required to work during these periods in the exceptional circumstances described above. In addition, employees cannot be required to work more than 5 consecutive hours without a 30-minute eating period free from work. However, with the employee's agreement, which does not have to be in writing, two eating periods within five consecutive hours may be substituted, provided that in total they provide at least 30 minutes free from work (s. 20). Eating periods are not required to be paid (s. 21) and are not counted as working time for the purpose of calculating hours of work or entitlement to overtime (see *infra.*). In addition, the ESA provides for 9 paid statutory holidays. To qualify, employees must generally work their regularly scheduled shift before and after the holiday. Employees who agree to work on a statutory holiday are entitled to either be paid public holiday pay (calculated at their regular pay over the past four weeks divided by 20) plus premium pay calculated at one and a half of their normal rate of pay or to be paid for the day at their regular rate of pay and be given a substitute day off with public holiday pay (ss. 24-32). Some employees, such as those in the hospitality industry, may be compelled to work on public holidays. Finally, employees are entitled to two weeks annually of paid vacation (s. 33(1)). The employer is entitled to determine when the vacation is to be taken and it shall be given in either a two-week period or in two one-week periods unless the employee requests in writing that it be taken in shorter periods (s. 35). Employees may forego taking a vacation with the agreement of their employer and the Director, but they may not waive vacation pay (s. 41).

**3. Are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of employees (for example, age) or for certain professions? If so, indicate these maximum working hours.**

In Ontario, a series of exemptions and special rules encompassing working hours and rest periods exist under the ESA and apply across a range of industries and occupations in order to accommodate a particular organization of working time. Conceptually, working time exemptions related to working hours and rest periods affect three occupation –or industry–based clusters in particular –namely, those with irregular working-hours, with long working-hours, and with combined irregular and long working-hours. They also affect a group otherwise difficult to categorize – managerial/supervisory employees.

The first group of working time exemptions relates to occupations and industries that have irregular work schedules that make it difficult for employees to get the requisite hours of work and rest and eating periods. The most notable group to which these exemptions apply are employees in the film and television industry –where an industry-wide exemption excludes these employees from protection relating to maximum daily and weekly hours of work, daily and weekly/bi-weekly rest periods, time off between shifts, and eating periods. Other groups of employees who work in industries where irregular hours have become normative, and are legally accommodated in various ways, include embalmers and funeral directors, employees in mineral exploration and mining, employees working at live performances, trade shows, and conventions, public transit employees, and employees in automobile manufacturing.

A second group of working time exemptions relates to occupations and industries in which long working hours have been become normative. Historically, the ESA dealt with long working-hours through a system of special permits that enabled the scheduling of ‘excess’ hours beyond weekly maximums up to an annual maximum of 100 hours per employee. In 2000, the ESA introduced the scheme described in *Q. 1* that enables the scheduling of hours exceeding 48 in a week (to a maximum of 60) if employee consent and Director approval is secured. Exemptions related to long working hours are specific to occupations that typically require employees to work longer than standard full-time hours. There are also some special rules and exceptions related to long work hours. For example, paramedics and emergency medical attendants have special rules related to daily rest and eating periods.

A third group of occupational and industrial exemptions are for employees whose hours are characteristically both long *and* irregular. These may be further subdivided into pseudo-residential/on-call occupations, seasonal occupations, and information

technology occupations. The first subgroup of occupations encompass those employees who reside in their place of work, or may spend very long hours there in a pseudo-residential or on-call situation: residential building superintendents, janitors and caretakers (who live on the premises); homecare employees who provide homemaking or personal support services; residential care workers; and firefighters. These employees are exempt from many working time standards, including daily rest periods, eating periods, and hours of work.

Three seasonal occupations also have exemptions from working time provisions: landscape gardeners, swimming pool installation/maintenance employees, and hunting and fishing guides. For example, employees in landscaping and swimming pool installation/ maintenance are exempt from hours of work provisions.

Most anomalously, information technology professionals are exempt from all of the working time provisions of the Act.

Finally, representing a group unto itself, managerial or supervisory employees are exempt from, among other provisions addressed in *Q. 4*, the ESA's working time standards related to maximum daily and weekly hours of work, daily and weekly/bi-weekly rest periods, and time off between shifts (i.e., they only remain covered by the eating period provision).

**4. Is overtime allowed and, if so, what is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

As discussed in *Q. 1* and *2*, overtime hours above the normal daily and weekly limits are permitted up to the ceiling established by law. There is no annual limit on overtime hours. Discussions of overtime hours in Canada largely focus on the question of compensation. In Ontario, the ESA provides that generally workers become entitled to premium compensation at one and a half times their normal rate of pay for each hour above 44 hours in a week (s. 22).

However, the ESA also provides for a lot of flexibility in this area. First, with the employee's agreement and approval from the Director, weekly hours may be averaged over an agreed upon number of weeks so that overtime pay would only be required if the average weekly hours of work over that period exceeded 44. The overtime averaging agreement must include an expiration date no longer than two years for non-unionized employees (there is no limit for unionized employees) and the agreement is not revocable prior to its expiration (s. 22(2-6)). As well, an employee may agree to be

compensated by receiving one-and-a-half hours of paid time off for each overtime hour worked in lieu of overtime pay (s. 22(7)).

Additional flexibility is provided by the creation of exemptions and special rules governing overtime entitlement for various groups of workers. These are separate from the exemptions regarding hours of work discussed in *Q. 3*, although in many cases there is an overlap. It has been estimated that about 15% of the Ontario workforce is either exempt or covered by some kind of special rule regarding overtime pay entitlements. We cannot comprehensively address the scope of these exemptions but will mention a few key ones. The largest exemption is for managerial and supervisory employees who are not entitled to overtime pay regardless of the number of hours they work, a finding consistent with these employees' exclusion from standards governing maximum hours of work, rest periods, and time off between shifts as discussed in *Q. 3*. Other groups of workers fully exempt from the overtime pay entitlement include information technology professionals, teachers, engineers, residential care workers, and farm workers. Some groups of workers have special rules that require them to work more than 44 hours before they become entitled to overtime pay. These groups include hospitality workers, truck drivers, fruit and vegetable processing workers and workers on road building who variously have to work in excess of 50, 55 or 60 hours to qualify.

**5. Does the regulation on working time allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

In *Q. 1*, we addressed the authority of the employer to increase length of the working day beyond 8 hours or a greater length initially established. However, apart from emergencies, increasing the working day beyond 8 hours requires the agreement of the employee or, in the case of unionized workers, the agreement of the union. In *Q. 2* we discussed mandatory rest periods. Here we deal with the question of the right of the employer to vary hours within the above parameters. That is, when can employers shorten the working day or week or increase the length of the working day or week for employees whose normal hours are less than 8 hours a day or 48 hours a week. The ESA does not prevent the employer from unilaterally shortening the working day<sup>86</sup> or working week and leaves the question of short hours or irregular hours (within the maximum hours limits) to be addressed by contract.

---

<sup>86</sup> There is a minor exception to this. If an employee, other than a student, is scheduled for a shift of three or more hours, come into work and is sent home before three hours, the employee is entitled to be paid for at least three hours at the minimum wage. O.Reg. 285/01, s. 5(7).

For workers with individual contracts of employment, express provision may be made to guarantee hours of work, but few workers would have such protection. However, in some cases the common law may imply a term in the contract of employment that the worker is entitled to some number of hours of work or arrangements regarding scheduling. In such a case, unilateral employer alteration of those terms would constitute a breach of contract. The problem, however, is that the only remedy available to the employee is to claim that the breach amounts to a constructive dismissal which entitles them to sue for failure to provide reasonable notice of termination. In some cases, the amount of notice could be substantial, but the point here is that the employee must give up her job to get a remedy for the employer's unilateral alteration of hours, an option which many employees would find unappealing.

For unionized workers, the collective agreement may contain provisions regarding work time reductions or the distribution of work. As a general matter, management rights permit employers to alter hours of work subject only to express or implied restrictions in the collective agreement. Few collective agreements prohibit employers from reducing its staffing requirements. Rather, collective agreements tend to address the distribution of reductions in the hours of work and the general norm is that seniority governs. Effectively, this means that employers may be free to reduce work across the board for all employees but that if reductions in the hours of work are to be unequally distributed then this is to be done by seniority.

We have not addressed the question of temporary lay-offs here, but briefly the ESA does not prohibit lay-offs. It does, however, stipulate a limit on the number of weeks of temporary lay-off before the lay-off is treated as a termination that triggers a statutory entitlement to notice and severance pay. The ESA also stipulates that if an employee earns less than half of her normal wages during a week, it is a week of lay-off for the purposes of calculating whether a temporary lay-off has become a termination. For common law purposes, a temporary lay-off may constitute a breach of contract that would enable the worker to claim that she had been constructively dismissed.

Finally, for workers whose regular hours are less than 8 in a day or 48 in a week, the ESA does not prohibit the employer from unilaterally requiring them to work additional hours, up to these maximums. However, if there is an express or implied term of the contract about the number of hours they have been hired to perform then a refusal to perform those additional hours would not be a breach of contract by the employee.



**6. Do workers have the right to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

The ESA provides workers with limited rights to take time off for work-family balance reasons. This is accomplished through the provision of rights to unpaid leaves that have developed incrementally over a number of years. Workers have a right to unpaid leave time for the following family reasons: pregnancy (s. 46), parental (s. 48), family medical (s.49.1), family caregiver (s. 49.3), critically ill child care (s. 49.4), crime-related child death or disappearance (s. 49.5) and personal emergency (s. 50). The amount of time allowed depends on the reason for the leave. For example, pregnancy leave can normally be for 17 weeks, parental leave (available after the birth or adoption of a child) can last for 35 weeks, family medical leave (available to care for family members with a serious medical condition that poses a significant risk of death) is for 8 weeks in a 26 week period, and personal emergency leave (available for personal illness, injury or certain emergencies), is for up to 10 days. As well, there may be qualifying conditions that have to be met before a worker is entitled to a leave. For example, personal emergency leave is only available to employees who work for employers regularly employing 50 or more workers, pregnancy leave is available to employees who started their employment at least 13 weeks prior to the expected due date, while family caregiver leave is available without regard to the number of weeks of employment prior to taking the leave.

The ESA provides workers on leave with a variety of rights (ss. 51-53). As noted, these are unpaid leaves, but in some cases employees may be entitled to collect employment insurance while they are off work. At the end of the leave, the worker has a right to be reinstated in her previous job if it still exists or to a comparable position if it does not. The worker is also entitled to the wage rate earned at the beginning of the leave or to a higher rate if one applies. However, the statute does not protect workers on leave from lay-offs that would have affected their position if they had not been on leave. A worker who suffers a violation of her leave rights may obtain an order of reinstatement or be compensated for any loss she experienced (which may go beyond mere compensation for wage loss) or get a combination of the two (s. 104).

In addition to the ESA, in limited circumstances the Human Rights Code (HRC) provides workers with a right to reduce or modify their work hours for family reasons. The HRC prohibits discrimination in employment on the ground of family status and recently the courts have held that the prohibition on family status discrimination may require an employer to accommodate an employee's child care responsibilities. However, the court made it clear that the employer's duty to accommodate arose in

limited circumstances: it applied only to the parent's legal responsibilities and not for personal choices and the parent must have made reasonable efforts to meet their responsibilities through reasonable alternative arrangements. In short, the employers' duty to accommodate a parent's legal childcare responsibilities is a backstop when all else has failed.

**7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

With very limited exceptions, the answer is no. Personal emergency leave may be taken for unspecified urgent matters that may involve non-family work-life issues. As well, persons who are reservists in the Canadian military are entitled to unpaid leave when they are called up for active duty (s. 50.2). There are no other statutory entitlements to adjust one's hours of work. Of course employees may request or negotiate a contractual right to accommodation for other work-life needs, but there is no obligation on the part of the employer to agree.

**8. What is the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?**

The ESA does not define part-time work and does not separately regulate it. Part-time workers have the same rights as full-time workers. With regard to working time, there is no difference between a worker who works less than the legal maximum and an employee who works 10 hours a week. Notionally, anyone working less than the legal maximum is a part-time worker for the purposes of the hours of work regime. The only difference is that a worker whose regular work day is less than 8 hours in a day is not protected by statute against being required to work up to 8 hours without her agreement. Hours worked in excess of a worker's normally scheduled part-time hours are not compensated at the overtime rate unless the hours worked exceed 44 hours in the week. Part-time workers have no right to convert to full-time work if full-time work that they are qualified to perform becomes available. Similarly, full-time workers have no right to convert to part-time work if part-time work which they are qualified to perform becomes available.

That said, collective agreements often include contract provisions governing the rights of part-time workers, but the existence of such rights and their content will of course depend on the terms of the particular agreement.

**9. Does your legal system recognized the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require the specification of working time and working hours are determined by the employer?**

The ESA does not prohibit zero-hours contracts or stipulate that an employee is entitled to a minimum number of hours of work in a day, week or year. In fact, the ESA makes almost no provision regarding the rights of workers who are “on call” or regarding the scheduling of shifts.

The only mention of “on call” workers is found in s. 18 of the Act which requires employers to provide 11 consecutive hours free from work in a given day. Section 18(2) of the act says the requirement does not apply to on call workers who are called in during a period in which the employee would not otherwise be expected to perform work for that employer. The meaning of this exemption is not clarified in the official Guide to the ESA but presumably it would allow on call workers to be denied the right to have 11 consecutive hours free from work. More generally, the ESA regulations stipulate that on call workers are not considered to be working unless they are on call while at the employer’s premises. (O.Reg. 281/01, s. 6). As a result, in principle an employer could require a worker to be on call 24 hours a day, 7 days a week, 52 weeks a year, but be under no obligation to provide them with any work or pay.

Finally, there is no statutory requirement that shifts be scheduled in advance or that workers are entitled to some minimum period of notice if their scheduled shift is unilaterally altered by the employer. Of course, as in other areas we have discussed, some workers may enjoy greater contractual protection either through their individual contract of employment or a collective agreement.

**10. Has the evolution of the regulation of working time increased or decreased flexibility in managing working time?**

The work time regime in Ontario (and in Canada generally) has evolved to increase flexibility for the employer. This employer-centered flexibility has manifested itself in various ways. For example, in 2000, the permit system for long weekly hours (above 48) was replaced by rules that require employee consent and that removed the cap on annual excess hours. As well, in that year, as a result of industry lobbying, IT professionals were exempt from hours of work regulation. In 2001, the wording of the managerial and supervisory exemption was also modified to capture employees who perform some non-supervisory work and, in 2005, exemptions were created for employees in public transit, live performance, trade shows and conventions, and mineral exploration and mining.

Moreover, the regime has failed to develop protections that address the changing reality of work. The regime was originally devised to address the concerns of full-time workers whose primary concern was long hours and entitlements to overtime pay. The needs of workers engaged in precarious forms of employment, including part-time, temporary and on call workers for rights to minimum hours or advance notice of schedules, have not been addressed despite the growth this kind of employment. Indeed, one minimal protection that required employers to pay workers with regularly scheduled shifts of three hours or more for at least three hours if they were sent home early was removed in 2014.

### **Key References and Judicial Decisions**

Mark THOMAS, *Regulating Flexibility: The Political Economy of Employment Standards* (Montreal & Kingston: McGill-Queens University Press, 2009)

Leah F. VOSKO, Andrea NOACK and Mark P. THOMAS, “Employment Standards (‘ES’) Coverage and Enforcement: How far does the *Employment Standards Act, 2000* (‘ESA’) extend and what are the gaps in coverage?” (Ontario Ministry of Labour, Changing Workplaces Review, 2016).

Canada (Attorney General) v. Johnstone, 2014 FCA 110 (<http://canlii.ca/t/g6sdn>).

Statistics Canada. (2016) *Labour force survey, Public-use Microdata 2015*.

Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41 (available at: <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK40>)

Ministry of Labour, Guide to the Employment Standards Act (available at: <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/>)

## WORKING TIME AND FLEXIBILITY IN THE UNITED STATES OF AMERICA

Thomas C. Kohler  
Concurrent Professor of Law and Philosophy  
Boston College Law School

### **1. Does the regulation on working time establishes a daily, weekly and/or annual limit of working hours? In the answer is yes, what is the maximum working hours?**

The chief wage and hour statute in the United States, the Fair Labor Standards Act (FLSA), 29 U.S.C. §201 et seq. (first enacted, 1938) sets no limits on working hours for any employee over the age of 18. Specific statutes may set maximum daily hours of work for special categories of workers, such as truck drivers, pilots, etc. and state statutes may set limits on hours worked by physicians in training, etc.

### **2. What is the regulation regarding daily, weekly and annual rests periods?**

The Fair Labor Standards Act establishes no regulations concerning rest periods for adults, although the law states requires that break periods for meals, if given, must be at least 30 minutes and free of any work duties if employees are not to be paid during such breaks. The FLSA does permit the states to establish such regulations through their own enactments. Reference to state law would be required to answer this question, and regulations vary from state to state. There is one notable exception: Section 7 of the FLSA was amended by the Patient Protection and Affordable Care Act (the “Obama Care” statute) to require employers to provide reasonable break time for an employee to express breast milk for a nursing child for the period of one year following the child’s birth (Section 7 (r)). The law also requires that the employer provide a private place, other than a lavatory, for an affected employee to express her milk. Employers are not required to compensate employees for time used for this purpose. For further information, see, <http://www.dol.gov/whd/nursingmothers/>

U.S. law makes no provision for employers to provide vacation or leave periods, except under the limited conditions stated in the Family Medical Leave Act (FMLA) of 1993. Pursuant to the FMLA, a covered employee is entitled to 12 workweeks of leave in a 12 month period for:

- The birth of a child.
- The placement of a child through adoption or foster care within the first year of placement.
- To care for a spouse, child or parent who suffers from a “serious health condition” (there are regulations and cases interpreting the terms “serious health condition”).
- A serious health condition that renders an employee unable to perform the essential functions of the employee’s work.
- Any qualifying exigency arising out of the fact that a covered employees spouse, child or parent is a “covered military member” on “covered active duty.
- 26 weeks of leave to care for a covered service member who is the spouse, child or parent of a covered employee.

There is no duty on the part of an employer to pay an employee who takes such leave. See generally, <http://www.dol.gov/whd/fmla/>

**3. Are there special regulations for working hours and rest periods in response to certain personal characteristics of workers (for example, age) or for certain professions? In this case, indicate these maximum working hours.**

See the responses to Questions 2 and 3 above. There is no generally applicable regulation in U.S. federal law.

**4. Is overtime allowed? If so, what is the maximum annual limit of overtime? Are these hours included within the maximum working hours? How is overtime compensated?**

See responses above; the FLSA sets no limits on working hours for adults (it does state limits for 16-18 year-old workers.) The FLSA states a minimum wage that must be paid to any employee covered by the Act’s terms (currently \$7.25 per hour for non-federal contractor employees). The statute requires that covered employees receive “time and one-half” (i.e. 150%) of their wage rate for hours worked in excess of 40 hours per week. The statute states no maximum hour limits on work.

**5. Does the regulation on working time allow the employer to unilaterally determine or alter the working hours of workers initially established? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Employers in the U.S. may determine unilaterally the working hours of employees and may alter them at will. This is part of our “at will” regime. The exception is for employees covered by a collective bargaining agreement, which may regulate hours,

work assignments, etc. An employer with such an agreement would be bound by its terms.

**6. Do workers have the ability to unilaterally adapt, modify or reduce their working hours due to work-family balance reasons? If so, determine under which circumstances and conditions.**

Generally speaking, workers have no such ability, absent the agreement of their employer, to so adjust their working times unless their situation falls under the limited exceptions contained in the Family Medical Leave Act—see the response to Question 2 above. For an outline of the FMLA’s protections, see <http://www.dol.gov/whd/fmla/>

**7. And due to work-life balance needs (for example, training or education)?**

See the response to Question 6, above.

**8. What is the definition and legal regime of part-time work? Does the regulation of part-time work allow part-time workers to perform overtime?**

Definitions of the sorts described here do not exist in American law.

**9. Does your legal system recognize the so-called zero hour contract? This is, a contract that does not require the specification of working time and working hours are determined by the employer?**

Americans generally work on an at-will basis, without written contracts that specify any working times or other terms and conditions of employment. To that extent, one could say that the zero hour contract exists in the U.S.

**10. Has the evolution of the regulation of working time in the country increased or decreased flexibility in managing working time?**

As explained above, generally speaking, there is no regulation of working times in American law.