



REVISTA

DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

EL CENTENARIO DE LA OIT, UN AÑO DESPUÉS DE LAS CONMEMORACIONES

NÚMERO 13, JULIO DE 2020

JULIO A DICIEMBRE DE 2020, FECHA DE CIERRE ABRIL 2020



LA SOBERANÍA DEL TIEMPO DE TRABAJO: UN NUEVO ENFOQUE PARA UN CONCEPTO TRADICIONAL

*THE SOVEREIGNTY OF WORKING TIME:
A NEW APPROACH TO A TRADITIONAL CONCEPT*

MARÍA LUZ VEGA RUIZ

ENTIDAD EDITORA

Dykinson, S.L.



CÁTEDRA UNESCO
CENTRO DE ESTUDIOS SAGARDOY

 **SAGARDOY**
BUSINESS & LAW SCHOOL

ISSN 2341-135X

LA SOBERANÍA DEL TIEMPO DE TRABAJO: UN NUEVO ENFOQUE PARA UN CONCEPTO TRADICIONAL

*THE SOVEREIGNTY OF WORKING TIME:
A NEW APPROACH TO A TRADITIONAL CONCEPT*

MARÍA LUZ VEGA RUIZ

Consejera Especial

Departamento de investigación OIT

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA SOBERANÍA DEL TIEMPO: ¿UN NUEVO CONCEPTO? 3. LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL. LA EVOLUCIÓN INTERNACIONAL. 4. EL ESTADO ACTUAL DE LA NOCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN. 5. NUEVAS TENDENCIAS LEGISLATIVAS: ORDENACIÓN O SOBERANÍA. 6. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES.

RESUMEN: Los cambios en el mundo del trabajo afectan de forma central la ordenación del tiempo de trabajo, ampliándose el concepto para incluir temas considerados hasta ahora como elementos de la esfera privada. El concepto de soberanía del tiempo de trabajo aporta una nueva visión global, acorde con la sociedad 24/7. La Comisión Global sobre el futuro del trabajo de la OIT incluyó el concepto como uno de las “inversiones” necesarias para construir la agenda por un trabajo humano. Esto implica una concepción integral del trabajo y una visión amplia sobre los derechos fundamentales.

ABSTRACT: The changes in the world of work affect mainly the working time arrangements, expanding the concept with the aim to cover issues that has been conceived until now as par of the private life, The time sovereignty concept brings a new global vision in

line with the new elements of the 24/7 society. The ILO Global Commission for the Future of Work included this concept as one of the “investment” needed to build a human centre agenda. This idea implies a new holistic and broader vision of fundamental rights.

PALABRAS CLAVE: OIT, Convenios internacionales de trabajo, Tiempo de trabajo, Salud, Futuro del trabajo.

KEY WORDS: ILO, International Labour Standards, Working time, Health, Future of work.

1. INTRODUCCIÓN

La necesidad del ser humano de gestionar el tiempo, de poder equilibrar y de realizar de forma eficiente todas las actividades que le son necesarias (física y espiritualmente) sin quedar exhausto, es parte de su identidad y naturaleza.

Por tanto, considerando que el trabajo es elemento esencial de la idiosincrasia humana, ya sea como medio de subsistencia o bien como forma de expresión de una necesidad de participar en la sociedad, el tiempo que los hombres y mujeres puedan/deban dedicarle, es un tema clave. Como señala el Artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos humanos “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

De acuerdo a algunos autores, los humanos en sus interrelaciones, siempre se organizan en “tiempos sociales”, es decir, en momentos determinados por las actividades que realizan: el tiempo para el trabajo, para la educación, para la religiosidad, para la familia, para el descanso, etc¹. Es así que la vida colectiva se rige en torno a la articulación de esos momentos.

El tiempo de trabajo es, por tanto, un tema fundamental desde las primeras regulaciones laborales, y ha sido tradicionalmente abordado desde la idea de limitar el tiempo de actividad máximo, así como sobre la necesidad de establecer descansos, lo que significa instituir “fronteras” a la duración de la jornada laboral. La “demarcación temporal” del trabajo se convierte por tanto en un elemento esencial del derecho del trabajo y clave en su tipificación y regulación desde su origen.

Existen numerosas razones para instaurar dichas limitaciones. Las más obvias son las de carácter social y humano, ya que la persona debe disponer de tiempo para cumplir con sus deberes cívicos, sociales e incluso familiares, pues como señala Aristóteles “para vivir en soledad hay que ser animal o dios”. Existen igualmente razones de índole espiritual (tiempo para reflexionar, orar o participar de la cultura).

Desde un punto de vista normativo², el tiempo de trabajo se justifica esencialmente por

.....

1 Padilha, Valquíria (2004), “Verbete Tempo livre”. En: GOMES, Christianne Luce (Org.). Dicionário crítico do lazer. Belo Horizonte, Autêntica Editora. p.218-222.

2 La regulación del tiempo de trabajo es uno de los primeros derechos regulados. No hay que olvidar que en mayo de 1886 con el incidente de Haymarket en Chicago, Estados Unidos, se consigue la jornada laboral de ocho horas diarias, como respuesta a la transformación tecnológica en el proceso productivo y los sistemas de trabajo iniciado

razones de salud, considerando los efectos perniciosos de la fatiga y el exceso de trabajo sobre el cuerpo humano. De hecho numerosos estudios médicos prueban los efectos nocivos del esfuerzo intenso continuado y de la presión psicológica y el estrés.³ El trabajo debe ser saludable y seguro.⁴

Igualmente, el exceso de horas de trabajo tiene importantes efectos económicos, por cuanto una mayor jornada aumenta riesgos (con costo económico) y reduce la productividad, ya que el ser humano tiene un momento de rendimiento óptimo ligado al tiempo trabajado, que sobrepasado, genera un rendimiento decreciente con impacto a medio y largo plazo.

En la actualidad, el problema del tiempo de trabajo va mucho más allá de la regulación de su limitación, que no obstante y por diversas razones sigue siendo necesaria. El problema original de establecer máximos permitidos y fórmulas de cómputo se amplía necesariamente con la aparición de nuevas propuestas contractuales como por ejemplo, el contrato “cero horas”⁵. En estos nuevos tipos de contratos es la garantía de horas mínimas de trabajo junto con la eventual disponibilidad ilimitada del trabajador, el núcleo de la cuestión, lo que supone un tema novedoso para el derecho del trabajo que nunca reguló la jornada mínima.

No obstante, la jornada mínima si había sido considerada por los pensadores económicos del siglo XIX. Baste para ello observar la definición de jornada laboral de Marx⁶: el tiempo mínimo durante el cual ha de trabajar una persona y que le permite obtener un salario con el que satisfacer sus necesidades naturales.⁷

Las nuevas formas de fragmentación/ distribución de la actividad laboral, muy particularmente las que surgen de la economía de las plataformas (trabajo en varias plataformas simultáneamente y a veces en paralelo) son algunos de los temas nuevos que afectan el concepto mismo de jornada. A ellos se añade la necesidad de flexibilizar la prestación y el



durante la Revolución Industrial en el Reino Unido y las consecuentes malas condiciones de trabajo.

3 Por ejemplo, Rodríguez-Jareño MC, Demou E, Vargas-Prada S, Sanati KA, Skerjanc A, Reis PG, et al. European Working Time Directive and doctors' health: a systematic review of the available epidemiological evidence. *BMJ Open*. 2014;4:e004916.

4 La OIT hace hincapié en estas características en diferentes publicaciones y textos oficiales recientes, ver por ejemplo Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017 Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y agricultura. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución) Informe III (Parte 1B) y de forma más reciente la Declaración del Centenario al referirse a la necesidad de condiciones de trabajo seguras y saludables Punto IV D OIT CIT 108 Reunión, Junio 2018 Ginebra.

5 El contrato de cero horas se aplica en Gran Bretaña, aunque **no está regulado en su legislación**. Se trata básicamente de un acuerdo entre un empresario y un trabajador en virtud del cual el empleador no está obligado a ofrecer al empleado un número mínimo de horas de trabajo a la semana. Por su parte, el trabajador no está obligado a aceptar las horas de trabajo que le ofrece el empresario. Pero no todos los contratos de este tipo son iguales, en la mayoría de los casos el empleado vinculado a un empresario mediante este acuerdo si se compromete a aceptar las horas de trabajo que le ofrezcan. Lo que en la práctica se traduce en tener una total disponibilidad para trabajar en cualquier momento

6 Marx K *Le Capital*, cit Libro I 3a secc. capit X « la journée de travail » Ed M Rubel pág 786 y ss.

7 Idea que se matiza por el hecho de que la empresa no contrata para que alguien satisfaga necesidades vitales sino para obtener beneficios por tanto la jornada de trabajo desde un punto de vista económico implica que la duración de la jornada facilite no sólo la subsistencia del trabajador sino también la financiación y el beneficio de la empresa.

ejercicio profesional en función de nuevos sistemas productivos y tipos de relación laboral, y como consecuencia la dificultad de conciliar vida personal y trabajo. Esta dificultad se combina con temas ya clásicos, pero no resueltos, como la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, o la cuestión de las horas de trabajo de los trabajadores de la económica informal.

El tiempo de trabajo es, por tanto, también, un elemento de inclusión o exclusión social. Es evidente que la precarización del empleo, o el uso de formas temporales o a tiempo parcial como fórmulas de evasión de las obligaciones laborales, genera inestabilidad y desigualdades, reforzando la idea de que crear empleo “en general”, no es sinónimo de elusión del riesgo de pobreza y exclusión. Esta exclusión afecta esencialmente a las mujeres⁸ y es por ello que la OIT propuso “resolver eficazmente la ecuación tiempo-ingresos-libertad de acción a fin de mitigar el déficit de tiempo e ingresos que agobia a las mujeres”. En su informe el Director General indica que “También los hombres necesitan liberarse de unas jornadas laborales excesivamente largas para poder dedicar más tiempo a su familia y participar en las tareas domésticas. Este ejercicio de reequilibrio guarda relación con los debates más generales hoy dedicados al valor que el trabajo, la familia, el ocio y la vida comunitaria deberían tener en una vida plena, y al papel que los Estados deberían desempeñar al respecto”.

Esta preocupación (que combina tiempo de trabajo e igualdad) estaba ya muy presente en los orígenes de la OIT y reviste una importancia aún mayor cien años más tarde. La igualdad absoluta en el trabajo es una ambición esencialmente nutrida por la idea de que el progreso social exige que unos métodos de trabajo cada vez más productivos libren a mujeres y hombres de unos horarios de trabajo prolongados y les permitan dedicar más tiempo a lo que ellos deseen”.⁹

Desde esta perspectiva, la OIT ha asociado la necesidad del tiempo de trabajo a su concepto de trabajo decente¹⁰, estableciendo en la Declaración sobre la Justicia social del 2008 la necesidad de “adoptar y ampliar medidas de protección social –seguridad social y protección de los trabajadores– que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso”.¹¹

.....

8 Ver OIT. “Memoria del Director General Informe I (B) Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018. Pág 9 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_629242.pdf.

9 OIT Op cit nota 7. Pag 10.

10 “El trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” OIT Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra 1999.

11 Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para Un Globalización Equitativa, 2008, 90 reunión CIT, Parte I, punto II) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf.

Por último, el uso de las tecnologías añade un plus a la dificultad de perfeccionar el concepto en el mundo actual. La jornada laboral a distancia, teletrabajo (dónde es difícil diferencia entre vida privada y trabajo) o la presencial (el derecho a la desconexión y el trabajo después de la jornada a través de dispositivos móviles) son situaciones novedosas dónde los medios de control habituales y clásicos (por ejemplo a través de la inspección de trabajo) resultan difíciles de aplicar. Sin embargo, es evidente que la tecnología permite regularizar el tiempo de trabajo en planta, ayudando en labores más pesadas o en épocas de demanda aumentada. La máquina, que logra ser un perfecto auxiliar, puede también convertirse en un riesgo en cuanto necesita supervisión permanente del funcionamiento (y puede que sea 24 horas al día y siete días a la semana) incluso fuera del lugar dónde se presta la actividad (la conectividad permite el control remoto en algunos casos).

Es necesario por tanto hoy ir más allá del mero control y de la limitación del tiempo de trabajo, pues la complicación radica en la gestión y en la libertad de poder manejar el tiempo de la manera más conveniente, respetado ciertos límites necesarios. Por ello, la OIT señala¹² que “los trabajadores **necesitan mayor soberanía sobre su tiempo**. La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad”.

2. LA SOBERANÍA DEL TIEMPO: ¿UN NUEVO CONCEPTO?

El término soberanía del tiempo de trabajo es definido por el diccionario Collins de la lengua inglesa como el control ejercido por un empleado del uso de su tiempo, que implica la flexibilidad de las horas de trabajo¹³. El término es usado desde hace casi veinte años en inglés de forma equivalente a la idea de gestión de tiempo de trabajo en español, muestra de ello es por ejemplo el trabajo de Eckart Hildebrandt en 2006¹⁴. Sin embargo la literatura *ad hoc* en el Reino Unido ha dotado en algunos casos de un contenido más am-

12 OIT. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, 2019 Ginebra pág. 42.

13 Control by an employee of the use of his or her time, involving flexibility of working hours <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/time-sovereignty>.

14 Eckart Hildebrandt Balance between work and life – new corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? Pages 251-271 | Published online: 22 Aug 2006 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616690600645001>.

plio que la idea de mera gestión a la palabra “soveragnity”, al considerar que la soberanía implica el poder de los trabajadores de escoger la duración y al repartición de su tiempo de trabajo, reconociendo que se trata poco ejercido en la práctica.¹⁵

El término, empleado abiertamente por el ya mencionado informe de la Comisión Mundial de la OIT¹⁶ resulta novedoso en nuestra lengua, más si considerarnos que la traducción francesa del mismo mantiene el término “*métrisser*” que implica “usar como uno quiera”.¹⁷

El término soberanía del tiempo resulta, así, especialmente interesante, más cuando consideramos que la idea “soberanía” se define por la RAE como el poder supremo que corresponde a un Estado independiente o, a la alteza o excelencia no superada en cualquier orden inmaterial”.

Mutatis mutandis, para el mundo laboral, el nuevo concepto soberanía del tiempo de trabajo envuelve elementos éticos y valores elevados que dan al ser humano un poder (en la práctica inexistente) de determinar su tiempo y responder a sus necesidades de forma independiente.

La introducción del término soberanía implica un nuevo cambio en las propias definiciones laborales que pasaron de considerar el término jornada laboral como “objeto central de regulación” (cómo tiempo de trabajo dedicado a la ejecución del contrato), para utilizar el concepto tiempo de forma más global y adaptarse a la idea de un tiempo de trabajo que incluya los descansos, licencias y vacaciones de forma más global y comprensiva.

¿Cómo debemos garantizar hoy esta idea de soberanía? ¿Cuáles son los retos y los escollos?, Las próximas páginas intentan hacer una aproximación a este nuevo concepto que en realidad es una realidad que surge de la transformación de nuestro mundo y de la necesidad de adaptar consecuentemente el marco jurídico.

3. LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL. LA EVOLUCIÓN INTERNACIONAL

El tiempo de trabajo ha sido un elemento básico para la protección de los trabajadores y la garantía de la justicia social.¹⁸ El nacimiento del derecho del trabajo le está intrín-

15 Ver Oxford index a Dictionary of Human resources management <http://oxfordindex.oup.com/view/10.1093/oi/authority.20110803104651758>.

16 Ver nota 5.

17 Según el Larousse: pouvoir user à son gré.

18 De hecho, el tiempo de trabajo es central en el derecho de obligaciones y como tal influye como elemento básico en la configuración del derecho del trabajo ver Tratado de las obligaciones, Von Thur A Editorial Reus Biblioteca Jurídica de Autores Españoles y Extranjeros 1999, pág 39 y ss.

secamente ligado y muy en particular, como se mencionó, por la idea de descanso mínimo como garantía de salud.

Es cierto que en el siglo XIX y fruto de las nuevas ideas socialistas, numerosos académicos y pensadores en Europa lanzaron llamados a la regulación de los temas con, entonces, más impacto social: las horas de trabajo y la protección contra la explotación de mujeres y menores. Sin embargo, es difícil caracterizar aquéllas normativas como una verdadera legislación laboral, no tanto por su ámbito reducido, sino por considerar que las motivaciones de muchas de las legislaciones europeas respondían más bien a garantizar la existencia de una población sana que pudiera cumplir con las necesidades del estado (en Prusia hacia 1830 las primeras leyes contra el trabajo infantil fueron promovidas por líderes militares que buscaban una población de reclutas sanos).

Desde mediados del siglo XIX, la reducción de la duración del trabajo y, en particular, la jornada de ocho horas ha sido una de las reivindicaciones más constantes del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización, la jornada laboral se extendía de 14 a 16 horas diarias, pero progresivamente fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a diez horas por día (a principios de la Primera Guerra Mundial, esta última cifra era de aplicación bastante generalizada en Europa). Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas¹⁹. El fin de las jornadas excesivas tiene por tanto su origen en razones humanitarias y económicas.

El resultado de este proceso fue que la limitación de la duración del trabajo por la legislación de ocho horas por día o 48 semanales se convirtió en la práctica, en algunas ocupaciones o ramas de la industria, de la mayoría de los Estados.²⁰

Las dos propuestas alternativas del Tratado de Versalles -la jornada de ocho horas o la semana de trabajo de 48 horas- se examinaron en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington DC en octubre de 1919. Esas propuestas diferían en algunos aspectos importantes. El principio de la jornada de ocho horas suponía la instauración de una semana de 56 horas si se trabajaba siete días por semana, práctica frecuente en algunos sectores, procesos u ocupaciones que debían llevarse a cabo de manera ininterrumpida. En cambio, si se combinaba con media jornada libre y un día de descanso semanal, el número de horas de trabajo podía quedar reducido a menos de 48. Con la semana de 48 horas se garantizaba que el promedio de horas de trabajo no superaría las ocho horas diarias durante seis días, aunque se permita que hubiera días en los

.....

19 N. Valticos y G. von Potobsky, *International Labour Law*, OIT p.g. 159 de la versión inglesa (segunda edición), 1995.

20 Sociedad de las Naciones: *Report on the Eight-Hours Day or Forty-Eight Hours Week*. Report I, p.g. 5 de la versión inglesa (London: Harrison & Sons, 1919).

que se trabajaran más horas si éstos se compensaban con otras jornadas más cortas (por ejemplo, medio día libre).²¹

Tras las discusiones y como resultado, la OIT en su Constitución del 1919 determina que “*Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo...*”.

Más allá de su Constitución original (actual Preámbulo), la importancia del tiempo de trabajo para la OIT desde su origen queda patente en los seis Convenios adoptados en 1919, dónde tres versan de forma directa o indirecta sobre el tiempo de trabajo: el número 1 sobre horas de trabajo (industria), el núm. 4 sobre trabajo nocturno de mujeres(industria) y el núm. 6 sobre trabajo nocturno de los menores (industria). De hecho como señala el Convenio número 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919, (núm. 1), este tema “constituye el primer punto del orden del día de la primer Conferencia de la OIT celebrada en Washington”.

Desde entonces, la OIT ha adoptado numerosos instrumentos de relevancia para el tema que nos ocupa a saber, el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178) y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)²² Todos ellos reflejan la evolución del tema de forma general y sectorial incorporando las transformaciones históricas y las nuevas concepciones ideológicas. Así mientras los Convenios números 1 y 30 tenían como objetivo principal la protección social, el Convenio número

21 Ibid. Pág 3.

22 Los instrumentos sobre el tiempo de trabajo que se consideran superados o se han dejado de lado, o que han sido retirados, así como ciertos instrumentos sectoriales, tales como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161).

47 introduce el tiempo de trabajo como elemento para controlar el desempleo de la crisis de los años treinta²³.

En la década de los ochenta los progresos en materia de igualdad y los cambios en la regulación del trabajo de las mujeres introducen los instrumentos de la OIT la idea de conciliación de la que es el máximo exponente el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Núm. 156). En este sentido, la Recomendación que lo completa (Recomendación núm. 165) en su párrafo 18 establece que

“Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

(a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;

(b) Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.”

En este contexto normativo internacional, es importante considerar que la OIT no es la única organización supranacional que regula el tiempo de trabajo. En efecto, en la Unión Europea se han adoptado varias directivas que tratan la cuestión de la duración del trabajo en particular la Directiva 93/104/CE de 23 de noviembre de 1993²⁴, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo²⁵. En ella y desde una perspectiva basada en la salud, se reconoce que la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a condiciones de carácter puramente económico y que todos los trabajadores deben tener periodos de descanso adecuados. La Directiva 2003/88/CE por su parte establece requisitos para la ordenación del tiempo de trabajo, incluidos los relativos al descanso diario, las pausas, el descanso semanal, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, el trabajo nocturno, y protección en materia de seguridad y salud .

El concepto de tiempo de trabajo no ha frenado, sin embargo, su evolución interna-

.....

23 Su Preámbulo indica que “Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados”; (https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047).

24 Diario Oficial de la Unión Europea. 1993 (L.307).

25 Diario Oficial de la Unión Europea, 2003. (L.299/9). Disponible en: http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2003/l_299/l_29920031118en00090019.pdf.

cional, La adopción del Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180), puso de manifiesto un enfoque innovador en relación con la cuestión de la duración del trabajo para una industria determinada. En ese instrumento se prevé el establecimiento de, ya sea un número máximo de horas de trabajo que no debe sobrepasarse en un periodo determinado, ya sea el número mínimo de horas de descanso, que debe concederse dentro de un periodo determinado²⁶. Este concepto fue adoptado por la UE mediante la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar, conciertiendo el Convenio núm. 180 en ley europea.²⁷

La reciente evolución e interés sobre el tiempo de trabajo queda patente en las últimas discusiones de la OIT. En la publicación de la OIT titulada «*Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*», se examinaron las nuevas tendencias en la esfera de la duración del trabajo, considerando la ya entonces naturaleza cambiante de la duración del trabajo en los países industrializados y llegando a la conclusión de que para obtener un equilibrio entre las exigencias empresariales y las necesidades de los trabajadores sería necesario adoptar políticas relativas a la duración del trabajo que tengan presente cinco aspectos: promover la salud y seguridad; ayudar a los trabajadores a mejorar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares; alentar la igualdad de género; mejorar la productividad, y facilitar la elección del trabajador e influencia sobre la duración del trabajo.

El informe de los expertos de la OIT sobre “el tiempo de trabajo en el siglo XXI”²⁸ establece que “*el punto de partida del examen de la política del tiempo de trabajo en el siglo XXI ... debe tender a 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 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. En este sentido, es obvio que existen varias normas mínimas en materia de tiempo de trabajo que constituyen derechos humanos, y que no deberían estar sujetas a consideraciones económicas, como las que resultan esenciales para proteger la salud de los trabajadores.*”²⁹

Entre otras propuestas el informe plantea la pregunta de qué tipo de flexibilidad es necesaria y para quién, es decir cómo conciliar la variabilidad de las horas de trabajo impulsada por el empleador con la capacidad de los trabajadores para elegir, o al menos influenciar, su tiempo de trabajo. En este sentido, la evidencia empírica indica que, una

.....

26 Art. 3 del Convenio núm. 180.

27 La posterior Directiva 1999/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 1999, la hace aplicable a todo buque que amarre en un puerto comunitario, independientemente del pabellón que enarbole.

28 OIT Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. 2011. Ginebra TMEWTA/2011.

29 Op cit. pág 69.

estructura adecuada del horario de trabajo flexible es posible y permite la conciliación, sin embargo no hay elementos u orientaciones que orienten el diseño e implementación de la flexibilidad del tiempo de trabajo y este conjunto de principios, concluye el informe, sería necesario.³⁰

Por su parte, la Comisión de expertos en Aplicación de normas de la OIT también ha concentrado su atención en el tiempo de trabajo realizando en estos últimos años sendos estudios, en 2005 sobre horas de trabajo³¹ y recientemente en el 2018 el titulado “garantizar un tiempo de trabajo para³² el futuro”. Este último reconoce la centralidad del tema en un mundo en transformación y su importancia para “el Programa de Trabajo Decente de la OIT, en el marco más amplio de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en particular del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.³³

Entre las muchas conclusiones de este último informe cabe destacar la recomendación de los expertos para que las legislaciones nacionales regulen el tiempo de trabajo en las plataformas teniendo “en cuenta la necesidad de preservar la salud física y mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores así como las necesidades de flexibilidad de las empresas” así como “la importancia de desarrollar un sistema establecido por acuerdo entre las partes a fin de garantizar que la negociación colectiva y el diálogo social continúe desempeñando una función activa en la aplicación de los convenios de la OIT en materia de tiempo de trabajo”.³⁴

Más recientemente y en contexto de la Iniciativa de la OIT sobre el futuro del trabajo, el tiempo de trabajo se ha vuelto a situar en el centro de la discusión.

Ya en su memoria a la Conferencia internacional del Trabajo en 2015, el Director General subraya que “las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos”.³⁵

.....

30 Op cit pág 72.

31 OIT informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 93.ª reunión, 2005 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2005-93-1B\)154.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2005-93-1B)154.pdf).

32 OIT informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 107ª reunión, 2018 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf.

33 Op cit nota 26 pág 4.

34 Op cit pág 360-361.

35 OIT. Memoria del Director General Informe I La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Ginebra Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, 2015. Párrafo 70 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf.

En los distintos trabajos de la Comisión Mundial, el tiempo de trabajo aparece como elemento fundamental, confirmando que la garantía de las condiciones de trabajo “adecuadas” es la piedra angular de la justicia social. En la nota informativa 1, preparatoria de los trabajos de la Comisión, a más de resaltar la situación actual de la distribución del tiempo de trabajo en el mundo (más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial supera las 48 horas semanales de trabajo, y casi una quinta parte trabaja menos de 35 horas), la Oficina Internacional del trabajo señala la penuria de “tiempo libre” y el hecho, ya mencionado, de la desaparición de fronteras entre tiempo de trabajo y vida privada.³⁶

Consolidando las discusiones, la importancia del tiempo de trabajo en este debate queda ampliamente plasmada en el ya mencionado informe de la Comisión, donde además de introducir la necesidad de ampliar la soberanía del tiempo de trabajo, exhorta a que “se tomen medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas”³⁷, recomendando expresamente que se adopten medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsible, así como otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».³⁸

El último paso dentro de la Iniciativa del OIT, lo representa la reciente Declaración del Centenario adoptada en la 108 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio del 2019³⁹, que insistiendo en la centralidad de una agenda humana para el futuro del trabajo, insiste en la necesidad de garantizar que todos los trabajadores puedan disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta “los límites máximos al tiempo de trabajo”. Al mismo tiempo y en orden a ejercer su mandato constitucional, el texto de la Declaración establece el tiempo de trabajo como elemento fundamental de la igualdad. En efecto en su Parte II vii) establece “la necesidad de que la OIT logre la igualdad de género mediante un programa transformador que:

- posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;
- permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación

.....

36 OIT Nota informativa 1 Los individuos, el trabajo y la sociedad. 2018 Ginebra https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf.

37 OIT 2019, op citada pág 41.

38 OIT 2019 pág 42.

39 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf.

con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos”.

Es cierto que el concepto soberanía del tiempo de trabajo, definido y utilizado por la Comisión Global, no queda reflejado en el texto final de la OIT, pero si fue objeto de las discusiones alegando algunos de los representantes en la Comisión que el “concepto soberanía sobre el tiempo sólo, abordaba la cuestión del tiempo de trabajo desde la perspectiva del trabajador y no tenía en cuenta las necesidades de los empleadores”⁴⁰.

4. EL ESTADO ACTUAL DE LA NOCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN

No cabe duda que la flexibilidad horaria debe entenderse por tanto hoy de forma diferente, debiendo la ley establecer conceptos claros y más delimitados en relación a formas de trabajo que son más difusas. En este contexto la norma, deberá permitir la protección del trabajador garantizando la productividad⁴¹. El problema de la “soberanía” es definir hasta dónde en el tiempo de trabajo cabe hablar de flexibilidad y hasta donde debe aplicarse el *ius cogens* de carácter limitativo.

La globalización y la consiguiente intensificación de la competencia, los importantes avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones y los nuevos modelos de demanda de bienes y servicios por parte de los consumidores han impulsado a las empresas a adoptar nuevos métodos de organización flexible del trabajo, a veces global, incluida la flexibilidad temporal y espacial, así como la “deslocalización” de la industria manufacturera y los servicios.

Estos cambios se reflejan en una variedad de arreglos de trabajo flexibles que varían del modelo convencional de tiempo completo, tales como arreglos de horario flexible, trabajo a tiempo parcial, pro mediación de horas, cuentas de tiempo de trabajo y/o teletrabajo.

Además, la crisis económica y financiera mundial ha afectado también de forma pro-

.....

40 Parráfo 26 . OIT Actas provisionales 6 B (rev). 108 1 reunión CIT junio 2019. Cuarto punto del orden del día: documento final del centenario de la OIT Informe de la Comisión Plenaria: Resumen de las labores.

41 Desde el ámbito empresarial, las mayores reticencias e impedimentos considerados, al hablar de les reducciones del tiempo de trabajo, son la disminución de la productividad. Sin embargo, estudios recientes (N. Bloom, T. Kretschmer y J. Van Reenen, Work Life Balance, management practices and productivity, Londres, Centre for Economic Performance-London School of Economics and Political Science, 2006) las reducciones del tiempo de trabajo o la adopción de medidas conciliadoras, no parecen implicar un efecto directo sobre la productividad.

funda el tiempo de trabajo, de hecho en algunos momentos, el reparto del trabajo -reducción del tiempo de trabajo para repartir un volumen reducido de trabajo en el mismo número (o similar) de trabajadores para evitar despidos- se utilizó ampliamente como medida de preservación del empleo, decisión que cuestiona más la ya referida al principio de este artículo, necesidad de la calidad del empleo (que a veces está ligado estrechamente con el tiempo de trabajo, como la ampliación de empleos con horarios cortos y a menudo muy variables.).

Los temas son inagotables y el ritmo de cambio frenético, en un mundo en perpetua mutación plantea problema de regulación en un concepto, hoy, de difícil demarcación

Con arreglo a la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) 2008⁴²: «El ordenamiento del tiempo de trabajo describe las características mensurables relativas a la organización (duración y planificación cronológica) y la programación (estabilidad o flexibilidad) de los períodos en que se trabaja y los períodos en que no se trabaja durante un período de referencia específico, como un día, una semana, un mes, un año o incluso más tiempo». Hay que señalar además que «Las características pueden ser múltiples (como por ejemplo en el caso de un horario parcial, con turnos flexibles), ya que no se excluyen entre sí».

El tiempo de trabajo y su influencia en el estado físico y mental del ser humano plantea igualmente la importancia de establecer una mejor definición de la protección de **la salud laboral en términos absolutos**, volviendo de alguna manera al concepto original común por el que el tiempo de trabajo fue establecido. (*ver supra*).

Son numerosos los estudios que constatan que el trabajo en tiempo “inhabitual” (excesivo, noche, fines de semana), causa estrés y problemas emocionales⁴³. Los mismos problemas surgen de la tensión de no ser capaz de combinar trabajo y vida privada, pudiendo ser los horarios atípicos especialmente disruptivos en el equilibrio de las dos esferas más aún cuando se realizan con contratos temporales.⁴⁴

Por otro lado, si bien las horas de trabajo en términos legales han disminuido en los últimos veinte años, lo cierto es que la disminución real se computa de forma rigurosa únicamente en países industrializados. La Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo⁴⁵ por ejemplo muestra que de 40.5 horas por semana en 1991, el tiempo de trabajo se

.....

42 OIT Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/cms_101551.pdf.

43 Ver por ejemplo, Kyungjin LEE, Chunhui SUH, Jong-Eun KIM, and Jae Oh PARK. The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial Health* 2017, Enero 2017, págs 46-53 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5285313/>.

44 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2007). Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health. Retrieved 5 December 2012, from: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>.

45 EuroFound <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>.

redujo a 36.4 en el 2010, siendo la semana de cinco días el estándar habitual de trabajo. La misma encuesta refleja la influencia de las horas excesivas de trabajo en la salud general y de la seguridad por defecto de precaución consecuencia del cansancio⁴⁶. Según estudios regionales, en América Latina, las mujeres trabajan en promedio para el mercado 37,8 horas semanales, en tanto los hombres lo hacen 45,3 horas.⁴⁷

Si revisamos la legislación sobre tiempo de trabajo vigente en la mayor parte de los países, son pocos los cambios que se han producido en los últimos diez años. De hecho las nuevas formas de contratos y de organización de la producción están planteando la necesidad de una revisión de la normativa de la que aún no se conocen cuáles deben ser los nuevo parámetros. La necesidad de establecer límites al tiempo de trabajo de todos los que ejercen una actividad profesional lleva a considerar que este derecho debe por extensión ser aplicable a trabajadores independientes, idea impensable en las primeras regulaciones laborales. De hecho, la legislación de algunos países establece expresamente que las disposiciones sobre las horas de trabajo se aplican a los trabajadores y empleadores que están vinculados por un contrato de trabajo o una relación de trabajo.⁴⁸

La normativa de la mayoría de los países contiene una definición de horas de trabajo que, en muchos casos, refleja la definición contenida en el Convenio núm. 30 de la OIT (la expresión «horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador)⁴⁹. Sin embargo, en muchos países, el requisito de estar a disposición del empleador se complementa o se sustituye por la necesidad de realizar un trabajo efectivo (Italia o Reino Unido, por ejemplo).

Un factor fundamental del tiempo de trabajo es también su organización, es decir los «horarios de trabajo» o el «ordenamiento del tiempo de trabajo». Es posible organizar, al menos en teoría, cualquier cantidad de horas de trabajo en un número prácticamente infinito de modalidades, y la forma en que dichas horas se organizan puede afectar de manera considerable a los trabajadores y las empresas. La comparación de una semana laboral de

.....

46 Jamal, M., 'Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers', *Stress and Health*, Vol. 20, No 3, 2004, pp. 113-119.

47 Yañez S. ¿TIEMPO DE TRABAJO DECENTE? La jornada laboral en América Latina e instrumentos y mecanismos de su flexibilización. FLACSO. Documento de Trabajo N°1, abril 2016 pág. 11.

48 Croacia (art. 1 de la Ley del Trabajo), Cuba (art. 4 del Código del Trabajo), Ecuador (art. 1 del Código del Trabajo), Eslovenia (art. 3 de la Ley de Relaciones Laborales), Estonia (art. 1 de la Ley de Contrato de Trabajo), Finlandia (art. 1 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), Gabón (art. 1 del Código del Trabajo), Ghana (art. 1 de la Ley del Trabajo) o Togo (art. 1 del Código del Trabajo).

49 Bélgica (art. 19, 2), de la Ley del Trabajo), Estado Plurinacional de Bolivia (art. 47 de la Ley General del Trabajo), Burundi (art. 112, 1), del Código del Trabajo), Ecuador (art. 61 del Código del Trabajo), El Salvador (art. 163 del Código del Trabajo), Luxemburgo (art. 211-4, 1), del Código del Trabajo), México (art. 52 de la Ley Federal del Trabajo), Noruega (art. 10-1 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo) Omán (art. 1, 19), del Código del Trabajo), Serbia (art. 50 de la Ley del Trabajo) o República Bolivariana de Venezuela (art. 167 de la Ley Orgánica del Trabajo).

40 horas que se trabaja en un turno diurno regular y la misma semana trabajada en un turno nocturno permanente permite apreciar que los horarios de trabajo pueden ser muy diferentes.

En la práctica las modalidades modernas y flexibles de tiempo de trabajo, tales como el hecho de promediar las horas de trabajo, son ampliamente utilizadas (ya que pueden mejorar la conciliación) pero no siempre se hace con el respeto adecuado a los límites razonables y salvaguardias previstos en la ley que garantizan que las mismas no resultan perjudiciales para la salud de los trabajadores ni para el equilibrio necesario entre la vida personal y la vida laboral.

Por ejemplo, en América latina y no obstante la tendencia a una regulación tradicional del tiempo de trabajo, la idea de flexibilidad y adaptabilidad es el centro de algunas reformas. Así, algunos países permiten ampliar en una hora la jornada diaria para liberar el sábado por la mañana (Paraguay, México y El Salvador).

Bolivia admite tanto antes como después de la reforma, en el caso de trabajo por equipos, prolongar la jornada máxima de trabajo, siempre que el promedio no exceda en total tres semanas de jornada máxima. Ecuador, tras la reforma, reconoce también mediante acuerdo entre las partes y de manera excepcional trabajar más de ocho horas al día, siempre que no se supere las 10 diarias y los 40 semanales, mientras que el Perú desde el año 2002 permite al empleador, establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras, menor de ocho (8) horas, siempre que no exceda del límite semanal de 48 horas. También le permite reducir o ampliar el número de días semanales de trabajo prorrateando las horas dentro de los días restantes de la semana mientras no excedan las 48 horas semanales.

Brasil desde su reforma del 2017, autoriza a las partes acordar jornadas de doce horas seguidas, siempre que después se goce de 36 horas de descanso interrumpido. En lo que se refiere a Chile, ya desde antes de la reforma las partes podían pactar alternativas de distribución de la jornada a tiempo parcial. Además, desde la reforma del 2017 permite distribuir la jornada semanal, previo pacto entre las partes, en cuatro días, siempre que la jornada diaria no exceda de 12 horas. Tanto Guatemala como Costa Rica reconocen desde antes de la reforma, en trabajos que no sean peligrosos o insalubres, pactar jornadas de 10 horas siempre que el límite semanal de 48 horas se cumpla. República Dominicana por su parte, permite, previo acuerdo entre las partes, establecer jornadas corridas de 10 horas en el comercio y nueve en la industria. Asimismo, la Secretaría de Estado de Trabajo puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y cuatro horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

5. NUEVAS TENDENCIAS LEGISLATIVAS: ORDENACIÓN O SOBERANÍA

Las tendencias económicas de los últimos decenios están conduciendo a una ordenación del tiempo de trabajo cada vez más diversa, descentralizada e individualizada. También han dado lugar, en muchos casos, a una mayor tensión entre las necesidades y preferencias de los trabajadores y los requisitos de las empresas en lo que respecta a las horas de trabajo.

Es un hecho evidente la división del tiempo de trabajo en segmentos más pequeños con el fin de ajustar más los niveles de dotación de personal a las necesidades de los clientes, así como la ampliación de los horarios de funcionamiento y de apertura de los comercios hacia una economía operativa las 24 horas del día, siete días a la semana. Estas nuevas realidades también plantean nuevos desafíos, como el subempleo (debido a las horas de trabajo insuficientes) y las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores para conciliar un trabajo remunerado con su vida privada, incluidas las responsabilidades familiares, lo que ha afectado a la relación entre las horas de trabajo, los períodos de descanso y el tiempo de ocio. En este contexto la legislación deberá cerrar la brecha entre las horas de trabajo reales y las “preferidas” por los trabajadores.

Para ello, la legislación puede ser diseñada con el objeto de impedir que los empleadores impongan una ordenación del tiempo de trabajo que pueda producir riesgos o peligros. Además, puede ser necesario “frenar” a los trabajadores que decidan u opten por aceptar organizaciones del tiempo de trabajo que impliquen excesivas horas de trabajo. Con este fin la Directiva de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo⁵⁰ garantiza ciertos derechos, a saber: límites al tiempo de trabajo semanal, cuya duración media no debe exceder de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias; un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas; una pausa de descanso durante las horas de trabajo si el trabajador trabaja durante más de 6 horas; un período mínimo de descanso semanal de 24 horas ininterrumpidas por cada período de siete días de trabajo, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diarios; vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas; protección suplementaria para el trabajo nocturno. Sin embargo, incluye una cláusula de autoexclusión relacionada principalmente con las horas máximas de trabajo semanal, que es la cláusula que ha obstaculizado los intentos de revisar o enmendar la Directiva.

.....

50 La Directiva 2003/88/CE, aprobada durante el Consejo Europeo de Bruselas, es el principal referente en materia de organización del tiempo de trabajo en la UE. Los principales objetivos de la misma fueron: – paliar las consecuencias negativas que el tiempo de trabajo tiene sobre la salud y la seguridad en el empleo; – buscar vías para encontrar un equilibrio entre la seguridad y la salud de los y las trabajadoras, y la ordenación flexible de los tiempos de trabajo.

No cabe duda que son numerosos los factores a considerar al elaborar una nueva regulación, pero los temas indispensables en el nuevo “racional” deberán ser la necesidad de flexibilidad en el mundo productivo, así como cuales son las protecciones necesarias y qué trabajadores deben ser considerados, y ello de forma conjunta.

Lo cierto es que los nuevos modelos de negocio enfrentan nuevos conceptos de jornada, en particular cuando la actividad del “prestador del servicio” depende la demanda. En algunas regulaciones nacionales existe el concepto de jornada especial (por ejemplo para transporte en carretera) pero no cabe una aplicación asimilada en sectores “como el de los riders”. El descanso obligatorio de 12 horas siguiendo los preceptos OIT, también puede verse afectado en los nuevos modelos organizativos de la economía de plataformas, cuestionando de nuevo el derecho a la protección y a la salud, frente a la productividad y efectividad de la empresa. Ante todo, ello, no hay respuesta en las normativas.

Más allá de los cambios reflejados en las páginas anteriores, en los últimos años han entrado en juego nuevas preocupaciones como por ejemplo, las relacionadas con los derechos de conciliación de la vida laboral y personal (familiar), que plantean cuestiones relativas más a la ordenación del tiempo de trabajo que a su duración y límites (y en las que influyen también los planteamientos dirigidos a obtener una mayor igualdad de las mujeres en el ámbito laboral, como ya se mencionó), y las derivadas de la irrupción de las nuevas tecnologías y de las nuevas formas de prestación y de organización del trabajo permitidas o propiciadas por ellas. En este último aspecto, destacan los intentos de limitar la extensión “disimulada” o encubierta del tiempo de trabajo mediante la consagración de un nuevo derecho de “desconexión” digital.

Sin embargo, nos movemos aún en términos muy generales, carentes de concreción y detalle, quizás porque a la novedad del problema se añade la dificultad de formular soluciones normativas⁵¹ Fórmulas como las 35 horas en Francia, el 6+6 finlandés⁵², el Work and Life balance de Tony Blair⁵³ no han sido concluyentes y no han permitido realmente concretar cuáles son las políticas y normativas necesarias.

.....

51 Por ejemplo en España, la reciente Ley de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre), consagra el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral pero deja su regulación a las políticas internas de la empresa, con sujeción a lo que haya podido acordarse al respecto en la negociación colectiva.

52 La aplicación práctica trataba de introducir turnos de actividad de 12 horas, divididos en dos jornadas de trabajo de seis horas cada una. Se contemplaba también la posibilidad de acortar y alargar estos turnos siempre que no sobrepasaran las 30 horas de trabajo semanales. Esta reorganización del tiempo de trabajo permitía un incremento del tiempo en que las máquinas estaban en funcionamiento, una ampliación del tiempo de apertura de los Servicios Sociales, etc. Con el modelo 6+6, se reducía, por tanto, el tiempo de trabajo sin perjudicar la productividad, y paralelamente se obtenía una mayor flexibilidad con efectos positivos. Por esta razón, y a diferencia del trabajo a tiempo parcial involuntario o el trabajo compartido, la reducción diaria de la jornada facilitaba una organización del trabajo más flexible.

53 El objetivo de estos planteamientos no era incidir directamente en el conjunto de horas trabajadas, sino procurar buenas prácticas en las empresas que implantaran medidas para promocionar el equilibrio entre la vida personal y laboral de la población ocupada. La propuesta contó con un fondo para financiar la ocupación, vehiculado a

Como consecuencia de las nuevas realidades, el registro y notificación de los horarios de trabajo⁵⁴ se considera una nueva forma de ordenación, basada en la idea de control, fórmula que puede resultar simplista y difícilmente conciliable, con las actuales características, complejas y diversificadas, del sistema productivo (en el que ya no prevalece la producción fabril), con los condicionamientos de la organización del trabajo y de la creciente influencia en ella de las tecnologías de la información.

No existe por tanto una tendencia evidente o una perspectiva clara, pero la necesidad de establecer nuevos criterios y reglas resulta un tema central, aún en un estadio de debate prematuro.

6. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Es evidente que el ordenamiento laboral de las sociedades, en particular, las desarrolladas, se ha visto afectado desde hace décadas por un nuevo ámbito económico, producto de varios factores. En primer lugar, los cambios en el proceso de producción de bienes y servicios (cambio tecnológico, la informatización, la robotización, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías). En segundo lugar, los cambios experimentados por la actividad económica, como la globalización de la economía como consecuencia las cadenas de producción y los fenómenos de "off shoring". Y por último, los cambios producidos en la estructura y composición de la mano de obra de composición femenina y joven creciente. Estos cambios necesitan paralelamente una nueva forma de atención normativa.

Las circunstancias económicas y productivas cambiantes necesitan de nuevas formas de regulación de la jornada, más flexibles, pero no por ello con menos garantía. Fórmulas como la distribución irregular de la jornada (permanente o sobrevenida) o, los bancos de horas se convierten en necesarios para adaptarse a las nuevas realidades. En este contexto de nuevas necesidades de producción y de protección, la presencia de los representantes de los trabajadores, se convierte en indispensable, Es decir, sin menoscabo de la necesaria flexibilidad, deberían conseguirse una regulación (vía negociación sino cabe por ley) detallada de la distribución irregular de la jornada; por ejemplo, fijando un procedimiento



través de las empresas asesoras en cuestiones de Work and Life Balance (WLB). Y, en su versión práctica, se suponía la creación de materiales de información y asesoramiento. También incluía un capítulo de financiación de la investigación en torno a esta temática, y se hacía un énfasis especial en la actuación del propio Gobierno como agente generador de buena ocupación. Paralelamente, el Gobierno británico aprobó otras medidas por facilitar el WLB, como por ejemplo la mejora del derecho a la baja por maternidad, el derecho a pedir horario de trabajo flexible, el derecho a no trabajar por causas familiares (sin cobrar), y créditos para financiar el cuidado de hijos e hijas.

54 Grecia o España, por ejemplo.

de uso de la “bolsas de horas” o las causas por las cuales se puede recurrir a la distribución flexible. Eso evitaría problemas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y dotaría de legitimidad y legalidad a la adaptación “horaria” necesaria.

Más allá de las necesidades normativas es importante considerar la tradición cultural sobre el concepto jornada aún presente en el ámbito laboral. El trabajador busca gozar de un periodo continuo de tiempo libre y una cierta organización del horario vital, y es por ello que las nuevas formas de distribución de la jornada desbordan la comprensión y el statu quo personal, necesitando de un mayor tiempo de adaptación, como el que ha sido y está siendo necesario para asegurar medidas de conciliación y adaptación del colectivo masculino a las tareas del hogar. Es decir, las nuevas propuestas de reorganización del tiempo de trabajo no han considerado la existencia de elementos culturales, fruto del éxito de proceso de industrialización que ha configurado el tiempo de trabajo como el tiempo central a través del cual se organizan los otros tiempos y los otros trabajos.

La soberanía del tiempo de trabajo debe entenderse como un nuevo concepto cultural y jurídico que refleje una nueva sociedad donde el tiempo debe establecerse sobre parámetros diferentes de los considerados en la sociedad post industrial. Nuevos valores y nuevas necesidades sociales y productivas deben orientar la existencia de nuevas políticas y legislación más acorde con las nuevas formas organizativas sociales y laborales. El presente y el futuro del trabajo sigue necesitando de seguridad jurídica, justicia social y crecimiento, pero en un contexto de una sociedad más integrada, más ecológica, y plural.

El trabajo sigue siendo una necesidad vital y su regulación necesaria. Ser soberanos del tiempo es una preocupación humana que abarca tanto trabajadores como empleadores, ya que el trabajo aparece hoy como un elemento integrador de vida.

En este contexto el dialogo social y la negociación colectiva se convierten en ejes fundamentales de cualquier avance, integrando más la idea de que no cabe gestionar las condiciones de trabajo sin contar con los derechos fundamentales como base mínima integradora.

No hay por ello que olvidar que las condiciones de trabajo deben entenderse de forma integral ya que vida, tiempo, remuneración salud son elementos básicos del desarrollo social. La soberanía del tiempo debe considerarse como un concepto integrador de una nueva sociedad mucho más cercana a la idea del ser humano como centro.