

“Tendencias en el
Derecho internacional
y en el Derecho
comparado del Trabajo
sobre ordenación del
tiempo de trabajo”

María Luz Rodríguez Fernández
Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Castilla-La Mancha

SEMINARIO INTERNACIONAL

**ORDENACIÓN DEL TIEMPO
DE TRABAJO EN UN MUNDO
EN TRANSFORMACIÓN**

Fecha y lugar:
22 de agosto de 2022
Sala Maggiolo - Universidad de la República

El tiempo de trabajo institución esencial de las relaciones laborales desde su origen

- La **Constitución de la OIT**, en cuyo Preámbulo es la primera condición que se referencia: “considerando que es urgente mejorar [las condiciones de trabajo], por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de horas de trabajo, fijación de duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo”.
- El primer Convenio de la OIT es sobre tiempo de trabajo: **Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)**: “en todas las empresas industriales [...] la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana”.
- **Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)**: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara a favor: a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores”. Escasamente ratificado, pero con un elemento que no está presente en el actual debate sobre reducción del tiempo de trabajo: creación de empleo (Preámbulo: “considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente”).

El informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo creada por la OIT (2019) apuntaba las tendencias fundamentales

- **Trabajadores que trabajan un número de horas excesivas**, lo que deja poco tiempo libre y dificulta la conciliación entre **vida profesional y vida familiar**, y trabajadores que no tienen trabajo suficiente, con bajos ingresos y riesgo de pobreza.
- **Mayor soberanía de los trabajadores sobre su tiempo de trabajo**, que mejorará su salud y bienestar y la asunción corresponsable de las responsabilidades familiares.
- Uso de tecnología que permiten trabajo en cualquier tiempo y lugar y que borran las fronteras entre vida profesional y vida privada y nuevos medios para limitar el tiempo de trabajo: **derecho a la desconexión**.
- Fragmentación del tiempo de trabajo (especialmente intenso en la economía de plataformas): contratación del tiempo imprescindible para la realización de tarea o servicio, sin tiempos mínimos contratados ni consideración clara de los tiempos de espera.

La semana de 4 días (32 horas de trabajo a la semana)

- Tendencias: excesivo número de horas de trabajo y mayor soberanía sobre el tiempo de trabajo.
- Iniciativas sobre la reducción del tiempo de trabajo que pretenden reducir la jornada semanal a 32 horas o trabajar 4 días a la semana, sin reducción del salario.
- A diferencia de otros debates sobre reducción del tiempo de trabajo, este **no se vincula con la creación de empleo o el reparto del empleo** como consecuencia del avance de la digitalización. Aunque podría haber sectores donde se produjera incremento de empleos: sector de los cuidados, donde la reducción del tiempo de trabajo podría empeorar la atención a las personas salvo que se contrate mayor número de ellas.

Objetivos de las iniciativas semana de 4 días (32 horas de trabajo a la semana): salud de las personas trabajadoras

- Preservar la salud de las personas trabajadoras (la conexión entre limitación del tiempo de trabajo y la salud de las personas trabajadoras ha estado presente desde las primeras normas laborales).
- Informe OMS y OIT (2021):
 - Una tercera parte de la morbilidad total relacionada con el trabajo se debe a jornadas prolongadas.
 - Trabajar 55 o más horas a la semana aumenta un 35% el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica.
 - Un 9% de la población mundial (479 millones de trabajadores) trabajan muchas horas.
- La literatura sobre largas jornadas de trabajo lo asocia con “ritmos biológicos circadianos perturbados, horas de sueño diarias reducidas y de mala calidad, y exigencias conflictivas de la vida laboral y familiar que contribuyen a aumentar el nivel de estrés y de cansancio” (OIT 2016).
- Existe literatura que relaciona largas horas de trabajo con riesgos para la salud mental (e incluso propensión al suicidio).
- De esta forma, una reducción del tiempo de trabajo tendría por objetivo mejorar la salud y el bienestar en el trabajo.

Otros objetivos de las iniciativas semana de 4 días (32 horas de trabajo a la semana)

- Mejorar la conciliación entre la vida profesional y laboral (más tiempo para el cuidado de familiares).
- Reducción con perspectiva de género (especialmente reducción diaria de jornada): reducción de contratos a tiempo parcial por cuidado de familiares involuntarios; disposición de iguales tiempos de mujeres y varones para el cuidado de familiares.
- Contribuye a la lucha contra el cambio climático: menos desplazamientos (sobre todo semana de 4 días) suponen menos emisiones; más tiempo disponible, menor uso de automóvil.
- **Mejorar salud, bienestar, posibilidades de conciliación (o tiempo de ocio) de alguna manera hacen más humano el trabajo. Cambio cultural sobre el trabajo y su significado.**
- Debate sobre la mejora de la **productividad**. La *iniciativa 4 Days Week* (de origen empresarial) identifica una mejora de la productividad con la reducción del tiempo de trabajo: captación de talento, personas trabajadoras más descansadas, con mayor identidad con la empresa (bienestar) y menor rotación.

¿Qué opinión tiene sobre ello la ciudadanía?

Fuente: encuesta encargada en España por opción política que defiende la semana de 32 horas

- Entre las **ventajas** que identifica la población en la reducción de la jornada laboral la principal es tener más tiempo para cuidado de hijos (86%) seguido de mejorar la conciliación con la vida personal (83%) y de mejorar la salud física y mental (76%). Otras ventajas son impulsar el consumo (72%), mejor reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres (68,5%), aumentar la productividad en el trabajo (65%) y mejorar el medio ambiente (63%).
- En cuanto a las **desventajas** la principal es que pueda aumentar las horas extra (57%), como puede afectar a pequeñas y medianas empresas (49,7%) o que genere sobrecargas de trabajo (45%).
- En cuanto a **aplicar las 32h como 4 días/8h o 5 días con las tardes libres** el 45% prefiere trabajar 5 días 6:30 horas con tardes libres (el 49% de mujeres frente al 43% de hombres) mientras que el 43% prefiere semanas de 4 días laborables (40% de mujeres frente al 47% de hombres).
- **El tiempo libre** conseguido reduciendo la jornada laboral se emplearía mayoritariamente en pasar más tiempo con amigos/familiares (59%), descansar (57%) y dedicarlo a las aficiones (56%), seguido de hacer ejercicio (48%) o pasar más tiempo con los hijos (43%).

Cambio en la forma de poner en práctica normas laborales: proyectos piloto para evaluar resultados

En algunos países se están poniendo en marcha proyectos piloto (también como fórmula para evitar reacciones en contra de una medida legislativa de tales características) a fin de evaluar las consecuencias de la semana de 4 días/32 horas de trabajo:

- Reino Unido
- Portugal
- Irlanda
- Islandia
- Escocia
- Suecia

En España pretende ponerse en marcha una experiencia piloto en pequeñas y medianas empresas. Ya existe una experiencia de estas características en la Comunidad Autónoma de Valencia: ayudas económicas a las empresas que voluntariamente se acojan a la experiencia de 9.611 euros (3 años) para compensar las pérdidas que inicialmente pudieran producirse y necesidad de acordar un “Plan de reducción de la jornada y mejora de la productividad” con la representación de los trabajadores.

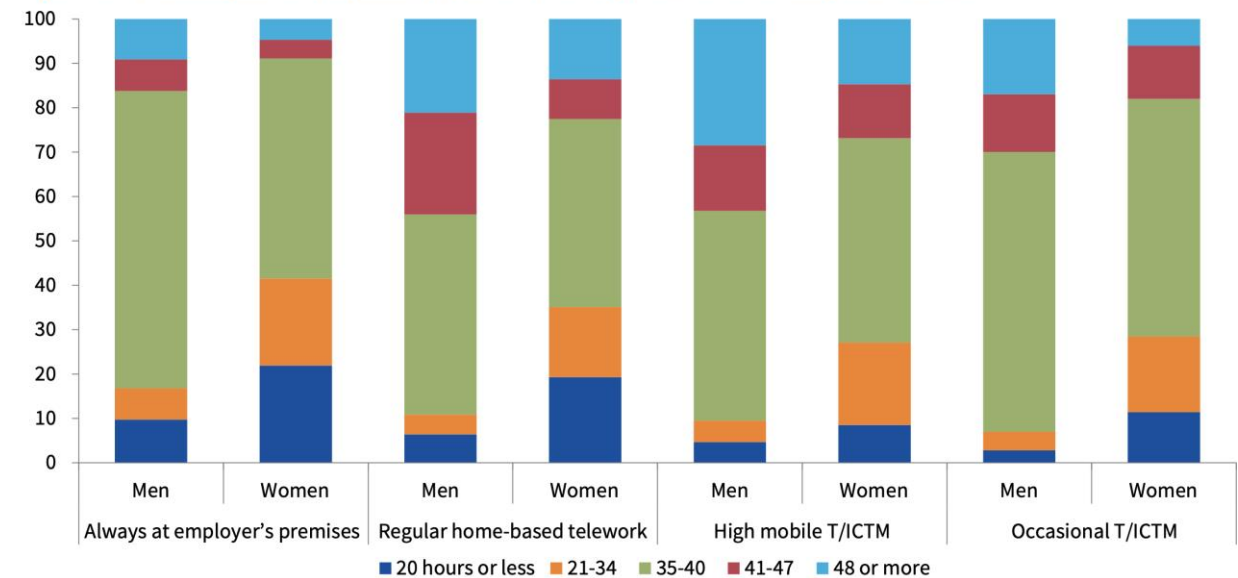
Derecho a la desconexión digital

El avance de la digitalización y su aplicación a los procesos productivos permite el trabajo desde cualquier lugar y en cualquier tiempo. Ello puede incrementar la soberanía sobre el tiempo (y el espacio) de trabajo, pero también el riesgo de que se prolonguen en exceso las jornadas de trabajo.

Informe Eurofound y OIT (2017) alerta sobre la prolongación del tiempo de trabajo por uso de tecnologías.

Algunos estudios identifican una prolongación de las jornadas de trabajo durante la pandemia y la eclosión del teletrabajo (Euroforum 2020: 27% trabajaron en su tiempo libre; WEF 2022: incremento del 40% tiempo de trabajo en algunos países).

Figure 5: Percentage of employees by type of T/ICTM, gender and working hours, EU28



Source: EWCS 2015.

Fórmulas utilizadas para regular el derecho a la desconexión digital

- Reconocimiento del derecho por ley y desarrollo por negociación colectiva:
 - El legislador francés reconoció con carácter pionero el derecho de los trabajadores a la desconexión digital. El reconocimiento se realizó en la Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016: en todas las empresas francesas existe el deber de negociar “las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión”. En caso de que no hubiera acuerdo en la negociación de esta materia, el empresario está obligado, previa consulta con la representación de los trabajadores, a “elaborar una política de actuación al respecto (donde se prevean) las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión”.
- Acuerdo individual:
 - La Ley italiana de 22 de mayo de 2017 regula el denominado “trabajo ágil”, una forma de trabajar que puede acordarse entre trabajador y empresario y que consiste en combinar tiempos de presencia en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, “con la posible utilización de instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral”. En su artículo 19.1 se establece que el acuerdo para dar paso al “trabajo ágil” debe establecer los tiempos de descanso, así como “las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos de trabajo”.

En España la fórmula elegida es similar a la francesa: art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva

Ejemplo de negociación sectorial: XXIV Convenio colectivo del sector de la banca

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio Empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

- Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las Empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Ejemplo de negociación colectiva de empresa: II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España.

Sexta. Telefónica garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptima. Telefónica implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava. Telefónica no podrá sancionar disciplinaria mente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Novena. Telefónica reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serán las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima. Ámbito de aplicación.-Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

Undécima. A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

Regulación del derecho a la desconexión en la Unión Europea

El Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización (2020) se hace un llamamiento a la negociación colectiva para regular el derecho a la desconexión.

Resolución del Parlamento Europeo (2021) pide a la Comisión Europea que regule el derecho a la desconexión e incluya este derecho en su estrategia de salud y seguridad en el trabajo.

En el Programa de Trabajo 2022-2024 de los interlocutores sociales europeos, estos se han comprometido a negociar un nuevo acuerdo sobre teletrabajo que incluya el derecho a la desconexión (y se traslade a Directiva).

Las medidas a considerar figuran las siguientes:

- Medidas de formación y concienciación.
- Respeto de las reglas de la jornada laboral y de las reglas del teletrabajo y del trabajo móvil.
- Medidas apropiadas para asegurar el cumplimiento.
- Proporcionar orientación e información a los empleadores y los trabajadores sobre la manera de respetar las normas relativas a la jornada laboral y las normas sobre teletrabajo y trabajo móvil, incluida la manera de utilizar las herramientas digitales, como por ejemplo, el correo electrónico, además de los riesgos de pasar demasiado tiempo conectados, en particular para la salud y la seguridad.
- Ser claro en cuanto a las políticas y/o las normas acordadas sobre el uso de herramientas digitales para fines privados durante la jornada laboral.
- El compromiso de la dirección para crear una cultura que evite el contacto fuera de horario.
- La organización y carga del trabajo, incluido el número de personal, son aspectos clave que se deben identificar y evaluar conjuntamente.
- El cumplimiento de los objetivos de la organización no debería requerir una conexión fuera de horario. Con pleno respeto de la legislación sobre la jornada laboral y de las disposiciones sobre la jornada laboral de los convenios colectivos y los acuerdos contractuales, el trabajador no está obligado a estar localizable fuera de su horario para ningún contacto adicional por parte de los empleadores.
- Con respecto al punto anterior, se requerirá una compensación apropiada por cualquier tiempo extra trabajado.
- Procedimientos de alerta y apoyo de “una cultura de no culpabilidad”, para encontrar soluciones y evitar perjuicio para los trabajadores por no estar localizables.
- Intercambios regulares entre los directivos y los trabajadores y/o sus representantes sobre la carga y los procesos de trabajo.
- Prevención del aislamiento en el trabajo.