

# Hacia una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada

Raquel Serrano  
Profesora de Derecho  
del Trabajo-UB



# Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la jornada

- Art. 24 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*).
- Art. 31 Carta DFUE (*Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas*).
- Art. 2 Carta Social Europea (revisada) 1996 (compromiso de los Estados firmantes de " *fijar una duración razonable del horario de trabajo, diario y semanal, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes, a fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas*").
- Art. 40.2 CE (*los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas*)

# Tiempo de trabajo equilibrado = trabajo *decente*

- Condición de trabajo con mayor **impacto en vida cotidiana** personas (junto con retribución)  condiciona el resto de usos del tiempo básicos para la vida (cuidados, ocio y descanso)
- Especial **impacto de género** en usos del tiempo de las mujeres, dada la realidad de la doble presencia.
- Tiempo de trabajo equilibrado como **una de las dimensiones fundamentales del trabajo decente**: Guía OIT para establecer una organización del tiempo de trabajo equilibrada (2019)
- **Ordenación del tiempo de trabajo: dimensión cuantitativa y cualitativa (distribución/autonomía y flexibilidad)**

# Dimensión *cuantitativa* del tiempo de trabajo

## 1. Reducción generalizada tiempo de trabajo sin merma salarial

- 37.5 horas semanales *¿de promedio en cómputo anual?*  
*¿productividad?*

## 2. Limitación horas extras

- Recargo 25%
- Exclusión reducción/adaptación jornada, salvo adscripción voluntaria
- Preaviso mínimo 24 h

❖ **Limitaciones jornada máxima aplican en relación con cada empleador:** evitar parcialidad involuntaria

# Dimensión *cualitativa* del tiempo de trabajo (I)

## 1. Previsibilidad

1. Dº personas trabajadoras a condiciones laborales transparentes y previsibles (Directiva 2019/1152)
2. Dº a conocer condiciones relativas a tiempo de trabajo (horario/calendario)
3. Limitación unilateralidad en cambios de turno, horarios variables, fijación descansos semanales
4. Jornadas total o mayoritariamente imprevisibles (plataformas digitales, fijos discontinuos, TP)

## 2. Racionalidad: Limitación interrupciones dentro jornada diaria

## 3. Flexibilidad para empresas y personas trabajadoras

1. Revisar **distribución irregular jornada** (exclusión conciliación, salvo voluntariedad; 48 horas sem/4 meses; participación persona trabajadora en compensación excesos jornada, calendario distribución)
2. Revisar **trabajo a tiempo parcial**: paradójicamente, TP puede llegar a dificultar de forma notable la efectiva conciliación de la vida laboral y familiar (amplio porcentaje tiempo trabajo indeterminado, TP marginal)
3. Dº **adaptación del tiempo de trabajo**: deberes de cuidado/¿corresponsabilidad? + mayor intervención NC a través de previsión de horarios flexibles, condiciones para cambio de turno y cambios de centro de trabajo, compactación jornada, jornada continua, intensiva, asignación turnos teniendo en cuenta preferencia personas trabajadoras, permutas, etc.): regulación “clásica” tiempo de trabajo en NC centrada en dimensión cuantitativa y en permisos y licencias.
4. Favorecer adaptación tiempo de trabajo en **permisos formativos** y prever **excedencia por formación**

# Dimensión *cualitativa* del tiempo de trabajo (II)

## 4. Ordenación participativa del tiempo de trabajo

1. Fomentar regulación colectiva ordenación del tiempo de trabajo para evitar individualización condiciones de tiempo de trabajo
2. Toma en consideración preferencias personas trabajadoras
3. Plan de mejora de organización del tiempo de trabajo y usos del tiempo

## 5. Desigualdades en acceso a gestión flexible tiempo de trabajo:

1. **Trabajo a turnos + nocturno:** coloca a persona trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social: triple desajuste entre tiempo de trabajo, tiempo biológico y tiempo social → dificultad ejercicio medidas conciliación (riesgos psicosociales)
2. **Guardias de localización o disponibilidad:** necesaria limitación, aunque no tengan consideración tiempo de trabajo (riesgos psicosociales)
3. Trabajos con salarios más bajos, menos cualificados y menos valorados son los que presentan mayor grado de inflexibilidad en la gestión tiempo de trabajo: **subsectores de actividad y ocupaciones mayoritariamente femeninas con realidad suelo pegajoso** + parcialidad involuntaria

# Retos

- **Avance digitalización y trabajo a demanda; creciente discontinuidad o intermitencia del trabajo; e incremento del trabajo a tiempo parcial involuntario** – altamente feminizado -:
  - han generado **una nueva dualidad en el mundo del trabajo** entre aquellas personas trabajadoras que gozan de una razonable certeza en cuanto al *quantum* de tiempo de trabajo y su distribución, y/o que disfrutan de flexibilidad en la gestión de su tiempo de trabajo, y aquellas otras que padecen una elevada incertidumbre en cuanto a su tiempo de trabajo y/o carecen de posibilidades reales de flexibilidad en la gestión del mismo.
- **Cambios generacionales:** nuevas generaciones valoran más disponer de tiempo libre