

# Transformando el tiempo de trabajo hacia una organización más equilibrada

*Informe de políticas*

## Contenido

Contexto	2
Objetivos para una organización del tiempo de trabajo equilibrada	3
Medidas clave para una organización del tiempo de trabajo equilibrada	4
Beneficios de una organización del tiempo de trabajo equilibrada	6
Recomendaciones de política pública	6

Octubre 2023

## Contexto

La forma en la que se organiza el tiempo viene determinada por el modelo social establecido, marcado por la división sexual del trabajo y la centralidad de los trabajos mercantiles, y los usos del tiempo individuales y colectivos que de él se derivan. Por ello, es posible entender el tiempo como una cuestión política, que debe adaptarse a los cambios estructurales de cada época. Conceptualizar e implementar el derecho al tiempo, un derecho de toda la ciudadanía, es indispensable para el bienestar de la sociedad del siglo XXI.

La organización del tiempo de trabajo remunerado es una parte esencial de este derecho. Ya desde principios del siglo XX, muchos países occidentales aprobaron por ley una nueva organización del trabajo remunerado, cuya medida principal consistía en introducir la jornada laboral de 8 horas en todos los sectores laborales, basada en el modelo de Robert Owen, formulada en 1817. Owen fue el precursor del lema del triángulo de las ocho horas, que dividía el día en tres partes iguales: ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho horas de ocio.

Las actividades de la vida cotidiana se distribuyen a lo largo de 24 horas y se conocen como usos del tiempo (lo que abarca cómo se reparte el trabajo remunerado y el no remunerado o de cuidados, el tiempo de descanso, el de ocio, etc.). La organización de estos usos del tiempo y, especialmente, del tiempo de trabajo remunerado, es fundamental para la relación de trabajo y tiene importantes consecuencias tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. Ya desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo lo reconoció como tema fundamental en su Constitución y adoptó su primer convenio sobre la jornada de 40 horas.

Sin embargo, la sociedad y el tejido productivo y social se han transformado profundamente, ya que las formas de vivir y trabajar son muy diferentes a las de hace cien años. El malestar horario vuelve a ser una preocupación para una mayoría de personas trabajadoras: el modelo del siglo XX ya no sirve para la sociedad del siglo XXI.

Ante este malestar, la OIT sigue defendiendo que la organización del tiempo de trabajo es un hito clave para conseguir “trabajo decente” en su guía para una organización del tiempo de trabajo equilibrada. Por su parte, la Carta Social Europea revisada, varias Directivas del Parlamento y el Consejo Europeo y la jurisprudencia generada por sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea permiten continuar con la promoción de una mejor organización del tiempo de trabajo remunerado.

Ahora es el momento de que gobiernos estatales pioneros, así como los gobiernos regionales y locales competentes, hagan un paso más y promuevan Leyes de Usos del Tiempo. Este nuevo marco legislativo no solo debería establecer los mínimos regulatorios para fomentar una organización del tiempo de trabajo más equilibrada, sino que debería trasladar este equilibrio al resto de usos del tiempo de manera integral.

Este documento se centra específicamente en los cambios que deberían darse en el ámbito laboral, que es parte esencial del ciclo de vida de todas y todos y que debe ser parte fundamental de una Ley de Usos del Tiempo integral.

## Objetivos para una organización del tiempo de trabajo equilibrada

El objetivo final de esta propuesta respecto al tiempo de trabajo<sup>1</sup> es alcanzar una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. En concreto, se plantean seis objetivos estratégicos:

1. **Racionalizar y reducir el tiempo de trabajo.** El máximo de horas está regulado dentro de la semana laboral hasta un máximo de 48 horas semanales (incluyendo jornada ordinaria y horas extraordinarias) de promedio en cómputo cuatrimestral (Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, 2003), pero existe un malestar horario derivado de la dificultad de conciliar el tiempo laboral con el resto de los tiempos de nuestra vida, con un 30% de las personas trabajadoras en 2022 que declaran que sus trabajos les impiden pasar tiempo en familia<sup>2</sup>. A esta problemática, se le añade el debate sobre las horas extra no remuneradas en toda Europa. Se observa que la regulación de las horas extra es un tema candente en el debate público y el diálogo social en muchos países de Europa. En muchos casos, se observa preocupación por la gran cantidad de horas extra no remuneradas (como en España o Dinamarca) o por el impacto negativo que generan en el equilibrio entre vida laboral y privada (como en el caso de Chequia)<sup>3</sup>. Estos dos factores plantean la necesidad de racionalizar el número de horas total que se dedica al trabajo remunerado.
2. **Alcanzar una ordenación del tiempo de trabajo más saludable y segura.** En este punto, debemos tener en cuenta que el estrés explica una de cada cinco causas de baja laboral a nivel global<sup>4</sup>, y que el 51% de las personas trabajadoras europeas perciben el estrés como algo habitual en su trabajo<sup>5</sup>. En este objetivo nos planteamos la seguridad y salud de las personas como fin clave en la ordenación del tiempo de trabajo. Además, se observa que el 19% de la fuerza laboral europea realiza trabajo nocturno (24% en el caso de los hombres; 14% en el caso de las mujeres), entre las 22 h y las 5 h, lo que impacta negativamente en su salud y su equilibrio entre vida laboral y privada<sup>6</sup>.
3. **Garantizar mayor transparencia y previsibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.** En este objetivo se apunta a personas con horarios completamente variables y totalmente inciertos: no solo no tienen flexibilidad o autonomía para

---

<sup>1</sup> De aquí en adelante se habla de trabajo en referencia al trabajo remunerado, que implica una relación de empleo entre la persona trabajadora y el cliente/empresa que la emplea. Esto es así a no ser que se indique lo contrario.

<sup>2</sup> Eurofound (2022), Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>3</sup> Eurofound (2022), Overtime in Europe: Regulation and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>4</sup> Dragioti, Elena et al. (2022). "Global population attributable fraction of potentially modifiable risk factors for mental disorders: a meta-umbrella systematic review" en *Molecular Psychiatry*: <https://doi.org/10.1038/s41380-022-01586-8>

<sup>5</sup> European Agency for Safety and Health at Work (2019), European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>6</sup> Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

gestionar su tiempo de trabajo; tampoco tienen certidumbre sobre cuál será su tiempo de trabajo total. Un ejemplo claro de este perfil de personas trabajadoras son aquellas que participan de la economía de plataformas digitales.

4. **Promover la sostenibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.** Esta sostenibilidad se busca a través del aumento de la autonomía de las personas en la gestión del tiempo de trabajo para, de esta manera, contribuir a incrementar la satisfacción de las personas trabajadoras y favorecer también la productividad de las empresas.
5. **Alcanzar una ordenación del tiempo de trabajo corresponsable e igualitaria.** Las estadísticas muestran que la actual organización del tiempo de trabajo dificulta e, incluso, en algunos casos, imposibilita la conciliación de la vida familiar y personal. Son casi siempre las mujeres las que, en consecuencia, reducen su jornada o, incluso, renuncian a su carrera profesional para poder conciliar sus responsabilidades de cuidados y laborales, lo que genera un impacto negativo de género.
6. **Fomentar una mayor participación en la empresa** en la ordenación del tiempo de trabajo. Las medidas relacionadas con este objetivo deberían ayudar a crear un acuerdo entre personas trabajadoras y empresas en la organización del tiempo de trabajo, que responda a las necesidades y preferencias de ambas.

## Medidas clave para una organización del tiempo de trabajo equilibrada

En el marco de estos seis objetivos, se propone una serie de medidas clave que luego pueden ser complementadas con medidas adicionales según la realidad jurídica de cada estado.

- ✓ **Reducción del tiempo de trabajo.** En concreto, se propone de manera general reducir paulatinamente la jornada semanal máxima para alcanzar las 37.5 horas en 2026 en todos los sectores y las 32 horas semanales en 2032. La reducción de la jornada permitiría alinear la regulación laboral con una tendencia que han iniciado muchos países y empresas de reducción de la jornada, y homogeneizar lo que ya es una realidad en la media de horas trabajadas en Europa, recogida incluso en la negociación colectiva o en regulaciones sectoriales. Cabe tener en cuenta que, a pesar de la media mencionada, la legislación laboral de muchos de los Estados miembros sigue estando entre las 38 y 40 horas.
- ✓ **Refuerzo de la obligación de la empresa de informar a las personas trabajadoras de todos aquellos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo,** como la jornada, el horario o la regulación aplicable en la empresa de las horas extraordinarias.<sup>7</sup> La novedad de esta medida está en que se busca ofrecer transparencia y previsibilidad en el tiempo de trabajo también a aquellas personas con jornadas imprevisibles o variables. Así, en estos casos, se propone que la empresa informe sobre el número mínimo de horas garantizadas, la hora y días en que la empresa puede requerir a la persona trabajar y, por tanto, cuándo la

---

<sup>7</sup> Esto ya es una exigencia en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

persona puede negarse a trabajar, así como el preaviso mínimo que debe cumplir la empresa para introducir cambios en los horarios.

- ✓ **Compactación de la jornada.** En concreto, se propone establecer una única interrupción en las jornadas partidas, con una duración máxima de 1 hora, salvo que por convenio colectivo se amplíe. Se espera que la limitación de las interrupciones en la jornada tenga un efecto clave en el contrato a tiempo parcial, muy feminizado y, en muchas ocasiones, involuntario. Por tanto, es vital garantizar que el tiempo parcial no se extienda en exceso mediante múltiples interrupciones.
- ✓ **Ampliación del descanso semanal** hasta los dos días. Actualmente, a nivel legal, por regla general, el descanso semanal es de 1 día y medio ininterrumpido, salvo para las personas trabajadoras menores de 18 años (que tienen derecho a 2 días)<sup>8</sup>. Se considera necesario ampliar el descanso semanal a dos días, para, por un lado, garantizar la seguridad y salud de las personas y, por el otro, evitar la dualización del mercado laboral.
- ✓ **Reforma de la regulación del trabajo a turnos y del trabajo nocturno.** Esta modalidad de trabajo ha demostrado científicamente ser la que provoca mayor riesgo de sufrir problemas de salud, y, por lo tanto, una mejora en su regulación impactaría directamente en uno de los grupos de personas trabajadoras más vulnerables. Así, por ejemplo, se propone que las personas que trabajan en turnos rotatorios no puedan trabajar más de cinco noches consecutivas. Otra medida, por ejemplo, podría ser introducir un derecho de cambio de turno de trabajo para las personas mayores de 50 años para que puedan pasar de un turno de noche a un turno de día disponible en la empresa y para el que tengan la cualificación profesional necesaria.
- ✓ **Ampliación de las opciones de reducción de la jornada,** permitiendo, por ejemplo, que la reducción de jornada pueda ser discontinua a lo largo de la semana, del mes o del año, o permitir la reducción de jornada para personas que convivan en el mismo domicilio, aunque no exista una relación de parentesco y promoviendo su uso por parte de los hombres. Otra posibilidad que se propone es ampliar los permisos retribuidos, según las leyes de cada estado miembro, desarrollando y ampliando aquello ya previsto por la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.
- ✓ **Plan de Mejora de la Organización del Tiempo de Trabajo y los Usos del Tiempo.** Se propone que las empresas de 50 o más personas trabajadoras deban elaborar y aplicar un plan de mejora de la organización del tiempo. Este Plan debe ser negociado entre la empresa y la representación legal de la plantilla, e incluir un diagnóstico de cuál es la situación en la empresa y, con base en ello, adoptar las medidas necesarias para avanzar hacia unos horarios más equilibrados en su contexto específico.

---

<sup>8</sup> Establecida por 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 trabajo

## Beneficios de una organización del tiempo de trabajo equilibrada

Se espera que estas y otras medidas cruciales se incluyan en una posible ley de usos del tiempo, para que contribuyan a cuatro beneficios:

- **SALUD.** Aumentar los niveles de bienestar social y la salud física y mental al dar valor al tiempo de descanso, respetar los ritmos circadianos y reducir la incertidumbre respecto a la jornada laboral.
- **IGUALDAD.** Reducir la pobreza del tiempo y alcanzar unos niveles más altos de conciliación y corresponsabilidad, armonizando las condiciones horarias del mercado laboral entre hombres y mujeres.
- **EFICIENCIA.** Mejorar la competitividad de las empresas por medio de la mejora de la productividad, reduciendo los índices de absentismo y la rotación del personal y fomentando la atracción de talento.
- **SOSTENIBILIDAD.** Asegurar unos usos del tiempo sostenibles con el planeta y el ahorro energético, fomentando la proximidad y apostando por una movilidad que respete los tiempos de cada persona trabajadora.

En conclusión, estos beneficios representan tanto una mejora en el bienestar de la sociedad como en la competitividad de las empresas y organizaciones. Por eso, se defiende que la propuesta de una organización del tiempo más equilibrada y unos horarios más racionales beneficia a todo el mundo.

## Recomendaciones de política pública

Para poder conseguir una organización del tiempo más equilibrada se recomienda:

- **A las organizaciones internacionales que se ocupan del mundo laboral, y en particular a la Organización Mundial del Trabajo:** reabrir el debate sobre el tiempo de trabajo para adaptar sus recomendaciones y acciones a las nuevas necesidades y realidades que se presentan.
- **A los órganos de gobierno competentes de la Unión Europea:** adaptar las directivas comunitarias correspondientes para garantizar la homogeneidad de condiciones de trabajo en toda la UE y avanzar hacia una organización del tiempo más equilibrada.
- **A los gobiernos estatales:** Elaboración de una Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria
  - La Ley no solo debe establecer los mínimos regulatorios para fomentar una organización del tiempo de trabajo equilibrada, sino que debe tener en cuenta los usos del tiempo de forma integral, incluyendo los horarios fundamentales para la vida (horarios de escuelas, cultura, comercio, etc.).
  - A nivel laboral, debe definirse un mínimo marco regulatorio que armonice y modernice los derechos y deberes de todas las personas trabajadoras y empleadoras, y que al mismo tiempo deje suficiente espacio a la negociación colectiva, para adaptarlo a la realidad sectorial y territorial.

- **A los sindicatos y patronales:** incorporar la reivindicación en sus programas y discursos
- **A la sociedad civil:** sensibilizar a la ciudadanía con los beneficios de una organización del tiempo más equilibrada.

*Este work paper ha sido elaborado por la Time Use Initiative con base en las ideas desarrolladas para el estudio de fundamentación de una Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria encargado por el Ministerio de Trabajo del Gobierno de España. El documento se ha beneficiado de los comentarios de las siguientes personas expertas:*

- *Anna Ginés. Profesora titular de Derecho Laboral en ESADE.*
- *Raquel Serrano. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Barcelona.*
- *Maria Luz Vega. Consultora honoraria de la Universidad Complutense de Madrid y exfuncionaria de la Organización Internacional del Trabajo.*