

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre las cuarenta horas 1935 (núm. 47)

Ana Isabel PÉREZ CAMPOS*

RESUMEN: El tiempo de trabajo, la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso son aspectos fundamentales de las relaciones laborales; específicamente, la duración del trabajo ha sido siempre un objetivo primordial y un tema de capital importancia para la actividad normativa de la OIT. Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo constituyen un amplio marco de regulación de la jornada de trabajo, entre las que destaca el Convenio OIT n. 47 relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta semanales, objeto de este estudio.

Palabras clave: Tiempo de trabajo, Convenios, trabajador, OIT, cuarenta horas de trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El Convenio sobre las cuarenta horas de trabajo. 2.1. Contenido. 2.2. Ratificación y denuncia. 3. La recepción del Convenio de la OIT. 4. El tiempo de trabajo en el Siglo XXI: tiempo de trabajo decente. 4.1. Tiempo de trabajo y productividad. 4.2. Flexibilidad y control sobre el tiempo de trabajo: ¿son compatibles? 5. Consideraciones finales. 6. Bibliografía.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

Forty-Hour Week Convention 1935 (No. 47)

ABSTRACT: Working time, the organization of working hours and rest periods are fundamental aspects of labor relations; specifically, the duration of work has always been a primary objective and a topic of capital importance for the normative activity of the ILO. Currently, ILO standards on working time constitute a broad framework for regulating working hours, among which Convention No. 47 of the ILO concerning the reduction of working hours to forty per week subject of this study.

Key Words: Working time, Conventions, ILO, forty-hour of work.

1. Introducción

Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo.

La organización y distribución de las horas de trabajo y los períodos de descanso son aspectos fundamentales de las relaciones laborales. Específicamente, la duración del trabajo ha sido siempre un objetivo primordial y un tema de capital importancia para la actividad normativa de la OIT. Prueba de ello, es que el Convenio OIT n. 1, adoptado en 1919, limitaba las horas de trabajo y disponía los periodos adecuados de descanso para los trabajadores, porque trabajar demasiadas horas, constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias.

Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo componen un amplio marco de regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos tienen como objetivo prioritario, garantizar una elevada productividad y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Las horas de trabajo ocupan un lugar destacado en los debates públicos y de expertos sobre el impacto de la globalización en las condiciones laborales y la vida de los trabajadores en los países en desarrollo mantienen vivo el debate sobre la limitación y ordenación del tiempo de trabajo. Precisamente, como respuesta a la necesidad empresarial de establecer un módulo temporal superior al diario para el cómputo de la jornada, surge la jornada semanal.

El tiempo de trabajo es un elemento que sirve de equilibrio entre los sujetos del contrato de trabajo, en la medida en que para el empresario resulta fundamental, en aras a la productividad, que el trabajo se continúe durante un mínimo de horas al día, a la semana, al mes o al año; por su parte, para el trabajador es básico el establecimiento de un límite máximo de jornada, en garantía de su salud y seguridad y como medida que garantice los derechos de conciliación de la vida familiar o personal con el trabajo.

A partir de estas premisas cabría formular una serie de cuestiones, tales como ¿Cuáles serían sus horas de trabajo ideales? ¿Qué horarios de inicio o finalización serían los óptimos? ¿Cuánto tiempo es necesario trabajar para poder conciliar? La necesidad de encontrar respuestas a este tipo de preguntas, a través del análisis del Convenio OIT n. 47, constituye el objetivo principal de este estudio.

2. El Convenio sobre las cuarenta horas de trabajo

Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo. Entre 1919 y 2004 se han adoptado diversos convenios¹ y recomendaciones² en materia de tiempo de trabajo.

La reducción de las horas de trabajo ha constituido uno de los objetivos originales de la legislación laboral. La técnica principal para lograr este objetivo, la exigencia de límites en las horas que se pueden trabajar en cada día o semana, se reflejó por primera vez en las leyes promulgadas en los países europeos a mediados del siglo XIX para reducir las horas de trabajo de los niños.

Limitar la duración de la semana de trabajo es también una cuestión que se planteó al fundarse la OIT y al adoptarse la primera norma internacional del trabajo, el Convenio n. 1 de 1919, que especificó la aplicación general de un límite de 48 horas a horarios de trabajo semanales. Posteriormente, la limitación de la jornada semanal de trabajo a

¹ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (n. 1); Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (n. 30); Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (n. 31); Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (n. 43); Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (n. 46); Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (n. 47); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (n. 49); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (n. 51); Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (n. 57); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (n. 61); Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (n. 67); Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (n. 76); Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (n. 93); Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (n. 109); Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (n. 153), y Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (n. 180).

² Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (n. 7); Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (n. 8); Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930 (n. 37); Recomendación sobre las horas de trabajo (teatros, etc.), 1930 (n. 38); Recomendación sobre las horas de trabajo (hospitales, etc.), 1930 (n. 39); Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (n. 49); Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939 (n. 65); Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958 (n. 109); Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (n. 116); Recomendación sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (n. 161), y Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (n. 187).

48 horas se extendió al sector de servicios, en virtud del Convenio n. 30 de 1930. El hecho de que la adopción de la jornada de ocho horas como norma internacional figurase entre las prioridades de la OIT responde a una de las principales demandas formuladas por las organizaciones de trabajadores antes de la Primera Guerra Mundial³.

No obstante lo anterior, trabajar regularmente más de 48 horas semanales pareció ir en detrimento de la seguridad, el bienestar y la salud de la mayoría de los trabajadores y, además, parecía reducir las posibilidades de conciliación del trabajo y la vida familiar. Así pues, el límite de 48 horas no siguió siendo el único estándar que se adoptó a nivel nacional o internacional. Para la década de 1920, varias industrias en Europa y Estados Unidos introdujeron la semana de trabajo de 40 horas. Y durante la depresión de la década siguiente, cuando las reducciones de horas se identificaron por primera vez como potenciales para promover el empleo, se materializó en un nuevo instrumento internacional, el Convenio n. 47, que estableció una nueva limitación de la jornada máxima semanal, fijándola en 40 horas. La adopción de este instrumento normativo venía propiciado, entre otras motivaciones, por el aumento del desempleo como consecuencia de la crisis económica de 1929 y por la necesidad de reducir las horas de trabajo hacia este estándar.

Así pues, aun cuando la protección social de los trabajadores era el objetivo principal de los Convenios n. 1 y n. 30, la crisis económica de la década de 1929 dio lugar a que la reducción de las horas de trabajo se considerase también como un instrumento para combatir el desempleo. Surge así el denominado trabajo compartido como medida de reparto y fomento del empleo⁴.

Los ajustes del tiempo de trabajo constituyen una importante estrategia para limitar o evitar la pérdida de empleos y ayudar a las empresas a conservar su fuerza de trabajo, en momentos de recesión económica. Un aspecto principal en la adopción de este estándar que, en la actualidad, sigue siendo una razón fundamental de las políticas destinadas a mantener el tiempo de trabajo dentro de este límite.

En definitiva, a mediados del siglo XX había dos estándares principales disponibles para limitar las horas de trabajo semanales, el límite de 48 horas de los primeros instrumentos internacionales y el objetivo más

³ OIT, [*Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III \(Parte 1B\). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919 \(núm. 1\) y al Convenio sobre las horas de trabajo \(comercio y oficinas\), 1930 \(núm. 30\)*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, 2005.

⁴ OIT, [*El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*](#), 2011, p. 64.

reciente de la semana de 40 horas con objetivos prioritarios basados tanto en la protección de la seguridad y salud como como el empleo de los trabajadores.

Más específicamente, entre los motivos para la adopción del convenio objeto de estudio, cabe destacar, según se establece en los considerandos de la propia norma, los siguientes. En primer lugar, el incremento del desempleo y, por ende, su incidencia en el estado de bienestar de los trabajadores; en segundo lugar, la conveniencia de aplicar el progreso técnico al trabajo, y, en tercer y último lugar, la necesidad de reducir la duración de la jornada de trabajo con independencia del tipo de trabajo realizado.

2.1. Contenido

El Convenio sobre las cuarenta horas de trabajo semanal y el tiempo transcurrido hasta su entrada en vigor – 22 años después de su adopción – refleja la realidad del momento en que fue adoptado. Un momento convulso en el que el mundo estaba devastado por la crisis económica y la guerra. El Convenio n. 47 nació en una situación de desempleo generalizado después de la Gran Depresión de 1929, en la cual millones de trabajadores, «sin ser responsables de su situación», estaban en la miseria y sufrían privaciones de las que «legítimamente tenían derecho a ser aliviados»⁵. De ahí, la necesidad de repartir el poco trabajo existente, implantando una limitación de la jornada de trabajo semanal de 40 horas, siempre como indica textualmente el convenio que tal reducción del tiempo de trabajo no implicase una disminución del nivel de vida de los trabajadores.

En este sentido, como señala autorizada doctrina, lo cierto es que las normas constituyen expresión inmejorable de las concepciones (políticas, económicas, ideológicas, religiosas, etc.) dominantes en cada momento y que tampoco pueden marginarse⁶.

No obstante lo anterior, el límite de 40 horas de trabajo a la semana no se ha considerado únicamente como un empleo estimulante, sino que contribuye a una gama más amplia de objetivos, que incluyen, en los últimos años, avanzar hacia el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal. Se ha convertido gradualmente en la visión de horas de trabajo

⁵ Véase un comentario sobre los mismos en L. MELLA MÉNDEZ, *El impacto de los convenios de la OIT sobre retribución, tiempo de trabajo, seguridad y salud y terminación del contrato en el derecho español: puntos críticos*, en *Trabajo y Seguridad Social* – CEF, 2019, n. 434, p. 70.

⁶ A.V. SEMPERE NAVARRO, *Sobre la OIT y su acción normativa*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 5.

aceptables en muchas jurisdicciones y, a nivel internacional, se reforzó en el contexto económico sustancialmente diferente de principios de la década de 1960, cuando la Recomendación n. 116 de 1962 sobre la reducción de las horas de trabajo estableció que la fijación de la jornada de trabajo semanal en cuarenta horas es un «estándar social que debe alcanzarse por etapas si es necesario»⁷, tal y como se estableció en el Convenio n. 47.

La citada Recomendación n. 116 fue elaborada para complementar los instrumentos internacionales existentes y facilitar su aplicación, indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalezcan en los diferentes países, como la pluralidad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo; indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas.

En lo que refiere al alcance de convenio sobre las cuarenta horas, el legislador dispone que todo Miembro de la Organización Internacional del trabajo que ratifique el presente Convenio se declara a favor del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores; de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por los países miembros.

El convenio es un instrumento promocional que no establece reglas detalladas sino «una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario [...] habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo»⁸.

Dos aspectos pueden resaltarse: el primero rígido referido al tiempo máximo de jornada; combinado con un segundo aspecto flexible, en la medida en que contempla la posibilidad de establecer ajustes en su implantación. Siendo consciente de las diferencias de trabajo no entra a especificar el computo de lo que se considera tiempo de trabajo diario efectivo, ni como han de computarse, así como la distribución de la jornada diaria de trabajo.

La fijación de límites al tiempo de trabajo semanal es una de las medidas

⁷ *Preámbulo* de la Recomendación n. 116.

⁸ *Idem.*

más evidentes que pueden tomarse para reducir los efectos adversos de una cantidad excesiva de horas de trabajo.

Los horarios semanales prolongados son, por otra parte, menos productivos que los cortos y pueden acarrear riesgos adicionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como costos considerables para las empresas. A la vista de todas estas pruebas, la reducción de los horarios de trabajo semanales excesivamente largos sigue revistiendo gran importancia. Y es que los límites de horas semanales son el método principal de la ley de tiempo de trabajo para evitar largas horas regulares o regulares⁹.

Las normas y la legislación internacionales en la gran mayoría de los países comparten una estructura similar, ya que especifican un límite en la cantidad de horas que se pueden trabajar antes de que se realicen los pagos de horas extras, más límites adicionales en las horas extras. Su similitud permite comparar la mayoría de los elementos principales de la legislación sobre el tiempo de trabajo en todo el mundo, incluidos los límites de horas semanales.

El legislador español no establece expresamente cuántas horas hay que trabajar al día, sino que atiende al respeto descanso diario o al principio de anualidad en función de las necesidades de producción de la empresa (el bien a proteger junto a los derechos de los trabajadores), pero siempre que no se superen los límites establecidos por la ley, que, desde luego, en muchos aspectos hay que poner el día para tener en cuenta la nueva realidad tecnológica, que, precisamente, favorece el control telemático y no necesariamente presencial.

2.2. Ratificación y denuncia

Otras de las cuestiones de interés en el análisis del convenio objeto de estudio es la relativa a los aspectos formales relacionados con la ratificación y sus efectos, así como la posible denuncia del convenio.

En lo que refiere a la necesaria ratificación del convenio, como es sabido, la aplicación de éste, única y exclusivamente, surte efectos una vez haya sido ratificado por los Estados miembros de la OIT. En este sentido, se matiza que una vez, ratificado la entrada en vigor del mismo tiene una especie de “*vacatio legis*” por medio de la cual, el convenio ratificado no entrará en vigor hasta que hayan transcurrido 12 meses desde el registro

⁹ OIT, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*, cit., p. 64.

de su ratificación (art. 3).

A pesar de que la limitación del tiempo de trabajo se ha considerado una cuestión relevante, su entrada en vigor y la tasa de ratificación podrían calificarse de decepcionante, tanto por el largo tiempo de espera transcurrido hasta su entrada en vigor, como por el número de ratificaciones realizadas por los países miembros de la OIT.

En efecto, la entrada en vigor de la norma se demoró 22 años, desde la adopción del convenio en junio de 1935 hasta su entrada en vigor en junio de 1957.

En lo que refiere a la ratificación, los resultados son, si cabe, más decepcionantes. Tan sólo lo han ratificado 15 países¹⁰, entre los que no se encuentra España. De los países que lo han ratificado cabe destacar la amplia horquilla temporal de ratificación que se produjo con el primer país que lo ratificó, Nueva Zelanda en 1938, y el último, República de Corea en 2011. Las peculiaridades de cada país en relación con aspectos económicos, políticos y legislativos han podido ser los causantes del dilatado proceso de ratificación de este convenio.

Las dificultades de ratificación de los convenios, en la mayoría de los casos, obedecen, por una parte, a su contenido general y al hecho de que se perciben como demasiado rígidos y excesivamente prescriptivos y a la percepción que tengan los Estados miembros y, por otra, a las dificultades políticas, económicas y sociales internas de los respectivos países¹¹. Por esta razón, en vista de la tendencia actual a la flexibilización de la reglamentación del tiempo de trabajo en todo el mundo, pareció improbable cualquier aumento importante del número de ratificaciones del convenio en el futuro inmediato. Resultan evidentes las dificultades de aplicación de esta medida y las diferentes regulaciones existentes a nivel mundial en la determinación de una jornada máxima semanal.

Pudiera resultar sorprendente que España no haya ratificado el convenio, en la medida en que nuestra normativa interna sí que ha contempla una jornada máxima legal dentro de los parámetros fijados por el convenio. Los motivos para no ratificar el Convenio son de diverso alcance. En primer lugar, destacan razones de tipo histórico, político y económico; en segundo lugar, la ratificación de otros dos convenios de la OIT de especial

¹⁰ Australia (1970), Azerbaiyán (1992), Belarús (1956), República de Corea (2011), Finlandia (1989), Kirguistán (1992), Lituania (1994), República de Moldova (1997), Noruega (1979), Nueva Zelanda (1938), Federación de Rusia (1956), Suecia (1982), Tayikistán (1993), Ucrania (1956) y Uzbekistán (1992).

¹¹ OIT, *Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*, cit., p. 110.

interés en materia de tiempo de trabajo, como son el Convenio n. 1, sobre las horas de trabajo en la industria, por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 diarias y 48 semanales, y el Convenio n. 30, sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas¹².

Si bien es cierto que el “éxito” de un convenio de la OIT no puede apreciarse exclusivamente en atención al número de ratificaciones de que ha sido objeto, también lo es que una norma internacional no puede lograr realmente sus objetivos si no es objeto de reconocimiento, aceptación y aplicación general.

Cabría pues preguntarse qué debiera hacer la OIT con respecto a la reglamentación del tiempo de trabajo en general, y del Convenio analizado sobre la limitación de la jornada máxima semanal a cuarenta horas, en particular.

Por otra parte, considerando que establecer normas mínimas relativas a la duración del trabajo sigue siendo una cuestión importante y pertinente, hay que precisar que, a pesar de la escasa ratificación del convenio, la mayoría de los países industrializados en la última década los límites de la duración de la jornada semanal se sitúan en las cuarenta horas confirma que el límite de 40 horas es ahora el estándar dominante¹³. Las excepciones y exclusiones en las leyes nacionales que permiten desviaciones sustanciales de los límites de horas son esporádicas, y se debe mantener el principio de universalidad en la protección de los trabajadores.

En este sentido, quizá no tendría sentido plantearse una reforma del convenio, en aras a lograr una mayor aceptación del mismo, que ofreciese mayor flexibilidad demandada por el impacto de las innovaciones tecnológicas en la forma y organización del trabajo, y que ajustase más la productividad y competitividad a nivel internacional y el derecho de los trabajadores al descanso y a la conciliación. Ahora bien, en la limitación de las horas de trabajo se debiera prestar gran atención a las necesidades y circunstancias de los países individuales, como su nivel de desarrollo económico, relaciones laborales, sistemas legales, y tradiciones culturales y sociales.

Quizá una posible modificación legislativa podría ser la de elaborar una definición clara del tiempo de trabajo semanal dotado de la flexibilidad suficiente para permitir que los países puedan adaptar la jornada de trabajo a las condiciones económicas y de mercado de trabajo de su país.

¹² Véase un comentario sobre los mismos en L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, p. 69.

¹³ S. LEE, D. MCCANN, J.C. MESSENGER, *Working Time Around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge, ILO, 2007.

Delimitación nada sencilla y, además, habría que precisar que parece poco probable que los límites legales por sí solos fuesen suficientes para lograr este objetivo; siendo necesaria la participación de otros órganos o instituciones, como la inspección de trabajo, en aras a la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa legal¹⁴.

Toda reglamentación internacional de las horas de trabajo debe proteger las necesidades y los intereses legítimos de los trabajadores en materia de seguridad y salud, y valores los ámbitos familiar y personal. Establecer una protección efectiva de los trabajadores con este doble objetivo resulta una tarea muy complicada por la diversidad de particularidades y especialidades de tipo económico, social, político, etc. que se mantienen en los Estados miembros de la OIT.

3. La recepción del Convenio de la OIT

Han transcurrido 70 años desde que se adoptó el Convenio OIT n. 47 que fijaba la jornada de trabajo semanal en 40 horas, como la norma a la que los países deberían aspirar. El análisis de este convenio constituye una oportunidad para hacer balance y analizar la incidencia de esta norma en los países miembros de este organismo internacional.

Actualmente, en la mayoría de los países, la duración del tiempo de trabajo sigue regulándose en todos sus aspectos por la legislación nacional. En otros términos, a nivel internacional, la reglamentación de la duración del trabajo sigue siendo un conjunto desigual de instrumentos internacionales diversos.

Si bien es cierto que la OIT ha seguido recomendando hasta ahora que los gobiernos prosigan con políticas y medidas destinadas exclusivamente a reducir la duración de las horas de trabajo, no todos los países han seguido esta recomendación. Como se ha señalado, resulta significativo el escaso número de países que han ratificado el convenio analizado. Mientras que un número de países que ha preparado y proseguido con firmeza tales políticas y medidas, otros no se propone su reducción, sino cambiar su ordenación o incluso su ampliación¹⁵.

Entre las razones o motivos de esta situación podrían destacarse dos: el temor a la reducción de la productividad y competitividad, la situación histórica y política. El temor a la competencia internacional, la

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ OIT, *Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*, cit., p. 78.

preocupación generalizada de que la adopción de la jornada de ocho horas diarias pudiera dificultar la producción intensiva necesaria y para reconstituir los activos destrozados por la guerra y los problemas económicos de la posguerra en general impidieron a muchos países ratificar el Convenio¹⁶.

La eficacia reguladora de los Convenios de la OIT, precisamente, tiene mucho que ver con el sistema que cada Estado haya diseñado en orden a su incorporación al sistema de fuentes nacional. los Convenios de la OIT, igual que el resto de Tratados sometidos a ratificación se incorporan al sistema de fuentes nacional una vez publicados en el BOE. Esta incorporación directa, además, les sitúa en un lugar preeminente aunque no exento del control de constitucionalidad¹⁷.

A pesar de que España es uno de los países miembros que no lo ha ratificado, no hay duda que le ha servido de fuente inspiradora¹⁸, toda vez que la jornada máxima semanal en España está fijada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (art. 34.1 ET).

En España los Tratados Internacionales tienen una eficacia directa, de tal forma que una vez ratificados y publicados pasan a conformar el ordenamiento interno, conforme al artículo 96.1 CE, sin que se precisa una Ley de transposición (en relación al artículo 5.1 CC). A su vez, en lo que refiere a la pirámide jerárquica de fuentes, este mismo precepto constitucional citado señala que «solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios Tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional» (art. 96.1 CE).

Si bien es cierto que originariamente el derecho del trabajo español se construye con una clara inspiración internacional, con el tiempo, esta situación se relaja, de forma que como se ha señalado las «normas internacionales devienen ineficaces, en la medida en que las obligaciones que contemplan – normalmente de mínimos – ya se recogen (incluso en forma más amplia) por la Ley nacional, lo que obviamente no ocurre en aquellas otras legislaciones en fase de evolución»¹⁹. Esto es lo que ha ocurrido en materia de tiempo de trabajo y, en concreto, en relación con

¹⁶ OIT, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*, cit., p. 64.

¹⁷ Sobre la ratificación de los convenios de la OIT, véase; A. ARIAS DOMÍNGUEZ, *La acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Laborum., 2003.

¹⁸ L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, p. 70.

¹⁹ M.Á. FALGUERA BARÓ, *La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral*, en *Lex Social*, 2016, n. 1, p. 36.

el convenio objeto de análisis.

En términos general, durante los últimos 50 años ha habido una tendencia mundial a adoptar el límite legal de 40 horas para la semana laboral, a pesar que es evidente la existencia de importantes diferencias regionales y un progreso desigual en la reducción de las horas²⁰.

Aunque difieren en los detalles, la mayoría de las políticas y medidas nacionales destinadas a reducir la duración del trabajo parecen tener una aplicación práctica débil principalmente, por las divergencias en aspectos jurídicos, económicos y sociales entre países industrializados y en vías de desarrollo, en términos de trabajo. A pesar de ello tienen unos objetivos comunes tales como que la reducción de las horas de trabajo no se considera el objetivo general sino más bien una herramienta para lograr dos metas importantes: la creación de puestos de trabajo adicionales y la consecución de un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados²¹.

Por otra parte, en la aplicación práctica de los convenios se debe considerar el hecho de que se sabe poco acerca de las brechas de aplicación en los países en desarrollo y cómo están relacionadas con el desempeño económico y del mercado laboral. Además, el panorama general del tiempo de trabajo puede ser bastante complicado a medida que pasamos a trabajadores individuales que trabajan en diferentes condiciones. Por ejemplo, a menudo se informa en los países industrializados que las largas jornadas laborales son un fenómeno masculino, mientras que las cortas son femeninas. Esta variación relacionada con el género puede complicarse aún más en países con empleo informal. Por su parte, aunque el equilibrio entre el trabajo y la familia no aparece como un gran problema social en los países en desarrollo, esto no significa que las dificultades de los trabajadores con responsabilidades familiares sean menores²².

4. El tiempo de trabajo en el Siglo XXI: tiempo de trabajo decente

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han revolucionado la ordenación del tiempo de trabajo y la vida en el siglo XXI. La tecnología y su uso forman parte de un proceso sociocultural

²⁰ S. LEE, D. MCCANN, J.C. MESSENGER, *op. cit.*

²¹ OIT, *Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*, cit., p. 116.

²² S. LEE, D. MCCANN, J.C. MESSENGER, *op. cit.*

dinámico que participa de los principios y valores imperantes en las sociedades donde aquélla se desarrolla²³.

El potencial de cambios en la duración de las horas de trabajo y la diversificación en la organización del tiempo de trabajo es mayor entre los trabajadores de las TIC, ya que ayudan a las personas a organizar el trabajo de manera más flexible, permitiendo que se realice en cualquier momento y en cualquier lugar. Estos trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en las instalaciones del empleador como lugar de trabajo fijo, sino que pueden realizar las tareas relacionadas con el trabajo en cualquier lugar y en cualquier momento, lo que conlleva mayor flexibilidad en la realización de su prestación de servicios y, en principio, mayores posibilidades de conciliación. Ahora bien, también comporta aspectos más perjudiciales para su seguridad y salud tales como el establecimiento de horarios de trabajo más largos y más flexibles²⁴, un incremento considerable de las horas de trabajo nocturno en fin de semana y, en definitiva, una mayor disponibilidad.

Todos estos hallazgos sugieren que los efectos del trabajo en la era digital en el equilibrio trabajo-vida son altamente ambiguos y quizás, incluso, contradictorios. Por un lado, los trabajadores tecnológicos tienen un trabajo flexible, más tiempo para sus familias y, en definitiva, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal; pero, por otro lado, este tipo de prestación de servicios también conlleva un aumento en las horas de trabajo, una confusión de los límites entre el trabajo y descanso y mayores dificultades de separación entre vida familiar y laboral, con el consiguiente efecto nocivo para su salud y seguridad.

En definitiva, el tiempo de trabajo también es un factor fundamental para las empresas en la actualidad. Las horas de trabajo y la forma en que éstas se distribuyen son factores importantes para determinar la productividad, la rentabilidad y la sostenibilidad de la empresa²⁵.

4.1. Tiempo de trabajo y productividad

En los últimos años, hemos sido testigos de la profunda transformación

²³ F. TRILLO PÁRRAGA, *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 76.

²⁴ Véase AA.VV., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound, ILO, 2017.

²⁵ OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Informe III (Parte B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018, p. 2.

de la sociedad producida al compás de singulares avances tecnológicos, donde la información y la comunicación ordenan nuestra forma de relacionarnos, de pensar y hasta de vivir. Las relaciones laborales no han sido ajenas a dicha transformación, mediante la aparición de nuevas formas de producción que permiten que el trabajo se realice en cualquier momento y desde casi cualquier lugar y donde el debate sobre el tiempo de trabajo, se ha convertido en una cuestión de indudable interés. Aumenta la utilización de modalidades de ordenación del tiempo de trabajo más modernas, a saber, el trabajo a tiempo parcial, la semana de trabajo concentrada, el tiempo de trabajo escalonado, la duración variable de los turnos diarios, las horas de trabajo computadas anualmente, el horario flexible y el trabajo sobre llamada²⁶.

La limitación del tiempo de trabajo, cuando se diseña en conjunto con otras políticas del mercado laboral hacia el mismo objetivo, puede contribuir a mejorar la productividad y, por lo tanto, pueden integrarse en las políticas sociales y económicas de las economías en desarrollo. Los límites de horas razonables ayudan a mantener la salud de los trabajadores y, por lo tanto, su capacidad productiva. También funcionan como un incentivo para que las empresas modernicen su organización del trabajo, incluidos sus arreglos de tiempo de trabajo, e inviertan en mejorar su tecnología y mejorar las habilidades y la destreza laboral.

La forma en que los trabajadores experimentan su tiempo de trabajo y las implicaciones de estos nuevos patrones de organización de la productividad para la regulación de las horas de trabajo deben explorarse más a fondo.

A lo anterior debe añadirse que, a pesar de la arraigada cultura del presentismo, en los últimos tiempos, las nuevas formas de trabajo donde el lugar y el tiempo se difuminan están propiciando nuevos efectos y retos en la actual configuración del tiempo de trabajo. La relación entre el uso de las TIC para realizar trabajos fuera de las instalaciones del empleador y el equilibrio entre trabajo y vida es complejo y debieran vincularse, principalmente, a dos objetivos: facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal y la mejorar de la productividad.

Las nuevas formas de organización productiva, el uso de la tecnología con fuerte disponibilidad del trabajador, las cada vez más habituales plataformas digitales, están situando esta cuestión clásica en la primera línea del debate político y jurídico laboral en nuestro país²⁷. Sería necesaria

²⁶ OIT, *Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*, cit., p. 117.

²⁷ J. LAHERA FORTEZA, *Tiempo de trabajo efectivo europeo*, en *La Ley*, 6293/2018, p. 3.

una nueva configuración del tiempo de trabajo para la era digital. Tarea, por otra parte, nada sencilla²⁸.

Los retos de la época digital situados en alcanzar equilibrios entre variables complementarias – demanda a tiempo real, disponibilidad del trabajador, flexibilidad en la ejecución del trabajo, compatibilidad con otros trabajos similares, y respeto a la salud laboral, el ocio, el descanso y la desconexión digital – son muy complejos. En consecuencia, quizá resultase necesario encontrar un equilibrio adecuado entre las condiciones de determinados sistemas productivos, donde los clientes y el mercado exigen una demanda a tiempo real o un consumo inmediato del servicio, y donde la consideración de tiempo de trabajo efectivo pudiera conceptuarse como una noción flexible, a través del análisis de la libertad personal del trabajador en su tiempo de ocio y descanso²⁹.

Las políticas de tiempo de trabajo es la necesidad de continuar los esfuerzos para construir y fortalecer las instituciones y mecanismos que puedan garantizar que las políticas implementadas sean efectivas. Esto requiere, entonces, mejoras en la administración laboral y judicial, y esfuerzos para desarrollar mecanismos de diálogo social fuertes y efectivos, no solo para asegurar que las necesidades y preferencias de los trabajadores puedan ser identificadas, escuchadas y tomadas en cuenta, sino también para permitir que empleadores y trabajadores puedan desarrollar el nivel de cooperación necesario para elaborar medidas que protejan tanto a los trabajadores como a la productividad de las empresas.

4.2. Flexibilidad y control sobre el tiempo de trabajo: ¿son compatibles?

En los últimos años, propiciados por la crisis económica, se ha asistido a la instauración de nuevas reglas flexibilizadoras del tiempo de trabajo, con el objetivo de mejorar la adaptabilidad de los tiempos de trabajo, a las necesidades de producción y mercado. A este respecto, los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores en cuanto al tiempo de trabajo deben conciliarse con las aspiraciones de mayor flexibilidad de los empleadores, en una economía que funciona veinticuatro horas al día,

²⁸ A este respecto, se ha señalado que «combinar un consumo inmediato del servicio a petición del cliente a través de este tipo de plataforma digital con una alta disponibilidad del trabajador en la prestación del servicio y una delimitación del tiempo de trabajo efectivo con este criterio de la restricción de su libertad personal, es una operación de enorme complejidad» (*idem*).

²⁹ *Idem*.

siete días de la semana, globalizada y altamente competitiva, y donde se busca un mejor equilibrio entre vida privada y vida laboral. Los trabajadores buscan cada vez más su autonomía, una vida laboral más flexible y el bienestar en el lugar de trabajo. Sin embargo, los nuevos modelos empresariales con una producción justo a tiempo exigen una mayor disponibilidad que, en ocasiones, conlleva una intensificación del trabajo.

La digitalización conduce a una mayor fragmentación del trabajo, tanto en lo relativo a la ubicación como al tiempo³⁰. Por su parte, la tecnología digital está abriendo paso a nuevas posibilidades para controlar el tiempo de trabajo³¹.

La jornada de trabajo forma parte del corazón mismo de la relación jurídica laboral, por lo que su regulación resulta clave para lograr un justo equilibrio entre la pluralidad de los derechos e intereses en juego.

Las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo, si están mal diseñadas, pueden dar paso a largas horas durante períodos sustanciales y evitar que los trabajadores se involucren por completo con los otros aspectos de sus vidas que dependen de que sus horarios de trabajo sean relativamente predecibles, o socavan los períodos tradicionalmente reservados para toda la comunidad para ocio, vida familiar y obligaciones domésticas.

Cuando se introducen medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo, deben adaptarse para equilibrar la flexibilidad con la protección, mediante el uso de técnicas como máximos absolutos en las horas que se pueden trabajar en una semana determinada, períodos de aviso y medidas para la influencia individual, como como el derecho a negarse a trabajar en los días tradicionales de descanso.

La regulación debería contemplar la libertad del trabajador para fijar su horario y su jornada como característica especial de esta nueva forma de trabajo.

Las nuevas formas de trabajo, han propiciado la necesidad de conjugar dos aspectos de ordenación del tiempo de trabajo. Por una parte, las necesidades de flexibilidad de los empleadores para responder con su mano de obra a las cambiantes circunstancias económicas y, por otra, la exigencia de preservar la salud y la seguridad de los trabajadores,

³⁰ Alrededor del 30% de las personas empleadas trabajan en diferentes ubicaciones, pero solo el 3% teletrabaja desde casa y solo el 8% son exclusivamente trabajadores móviles del ámbito de las TIC. *Vid.* AA.VV., [6th European Working Conditions Survey. Overview report](#), Eurofound, 2016, pp. 62 y 86.

³¹ Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. (2017/C 165/01).

protegiendo su derecho a un tiempo de trabajo razonable. La necesidad de que el marco jurídico y los convenios colectivos entre los interlocutores sociales apoyen el equilibrio entre vida privada y vida laboral y la autonomía en la gestión del tiempo han sido y seguirá siendo un pilar fundamental en la ordenación del tiempo de trabajo.

5. Consideraciones finales

El tiempo de trabajo sigue siendo de gran importancia hoy en día, sin embargo, la ordenación del tiempo no es una tarea sencilla. El tiempo de trabajo es, como siempre, un área desafiante, que es técnicamente compleja y altamente polarizada desde el punto de vista de los diferentes actores. 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...

En lugar de apostar por un enfoque desregulador del tiempo y las horas de trabajo, sería necesaria una regulación protectora, ampliamente aplicada y observada, como marco básico dentro del cual se organizan las horas de trabajo en las diferentes economías prósperas y en desarrollo.

La OIT debería restaurar su papel tradicional en los debates sobre el tiempo de trabajo y tomar medidas coordinadas para garantizar un tiempo de trabajo decente para los trabajadores de todo el mundo.

6. Bibliografía

AA.VV., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound, ILO, 2017

AA.VV., *6th European Working Conditions Survey. Overview report*, Eurofound, 2016

ARIAS DOMÍNGUEZ A., *La acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Laborum., 2003

FALGUERA BARÓ M.Á., *La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral*, en *Lex Social*, 2016, n. 1

LAHERA FORTEZA J., *Tiempo de trabajo efectivo europeo*, en *La Ley*, 6293/2018

LEE S., MCCANN D., MESSENGER J.C., [*Working Time Around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*](#), Routledge, ILO, 2007

MELLA MÉNDEZ L., *El impacto de los convenios de la OIT sobre retribución, tiempo de trabajo, seguridad y salud y terminación del contrato en el derecho español: puntos críticos*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 434

OIT, [*Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Informe III \(Parte B\)*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018

OIT, [*El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*](#), 2011

OIT, [*Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III \(Parte 1B\). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919 \(núm. 1\) y al Convenio sobre las horas de trabajo \(comercio y oficinas\), 1930 \(núm. 30\)*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, 2005

SEMPERE NAVARRO A.V., *Sobre la OIT y su acción normativa*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 5

TRILLO PÁRRAGA F., *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 76

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo