



Transformaciones laborales e innovación tecnológica desde la perspectiva del tiempo de trabajo

por José Eduardo López Ahumada

1. INTRODUCCIÓN

La actual revolución tecnológica supone un gran reto para el Derecho del Trabajo y dicha circunstancia se encuentra constantemente superada por el propio fenómeno de la informatización, la digitalización y el desarrollo de las telecomunicaciones. Las grandes consecuencias de la innovación tecnológica se caracterizan por sus efectos transversales, así como por la velocidad de las transformaciones. Ello está suponiendo para el Derecho del Trabajo un profundo desafío de adaptación a una realidad que incorpora nuevos problemas y situaciones problemáticas, que necesitan nuevas interpretaciones jurídicas. De igual modo, este proceso de cambio está afectando al trabajo protegido, introduciendo desafíos que pueden desarrollar un modelo de trabajo futuro aprovechando las oportunidades del presente. No cabe duda de que esta nueva realidad, presenta ventajas e inconvenientes, con importantes consecuencias en las condiciones de trabajo y, por ende, en las condiciones de vida de los ciudadanos.

2. EL DESARROLLO EXTENSIVO DE LA DIGITALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La aplicación de la tecnología y la innovación a los procesos productivos tiene como ventaja la generación de importantes dosis de libertad para poder trabajar fuera de la oficina tradicional. Sin embargo, plantea un importante reto desde el punto de vista de la dificultad de conseguir la desconexión del trabajo, incidiendo ello en el estrés, el agotamiento y, en general, en la dificultad de conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo. El posible uso abusivo de las innovaciones tecnológicas al trabajo, así como la intensidad de las tecnologías de la información y de la comunicación, dan lugar a situaciones en las que se evidencia una falta de sensibilización y de formación en la gestión adecuada del tiempo de trabajo. Sin duda, estas prácticas están basadas en el falso presupuesto de la libertad de autogestión del tiempo de trabajo, lo que conlleva la posibilidad de confundir el tiempo de trabajo con el tiempo libre o de descanso.

El impacto de la digitalización en el ámbito del trabajo es expansivo y afecta especialmente a la noción de tiempo de trabajo. Las instituciones del tiempo de trabajo se difuminan y vienen a flexibilizarse en exceso. El tiempo de trabajo se encuentra afectado especialmente por otras situaciones especialmente sensibles ligadas a la innovación tecnológica y a los nuevos sistemas de organización del tiempo de trabajo. Ello se une a otros aspectos como son la deslocalización y la propia desconexión de los trabajadores con sus empresas. Evidentemente, la legislación está obligada a seguir dando una respuesta tuitiva a estas situaciones. No obstante, debemos igualmente

destacar la importante función que tiene en este ámbito la negociación colectiva, a la hora de ordenar la transformación digital en las relaciones laborales. La negociación colectiva está llamada a jugar un papel esencial en ordenación del tiempo trabajo en el contexto de la transformación digital. Se trata de ámbito de acción ciertamente expansivo, que en el contexto europeo cuenta con importantes hitos de referencia. Estos acuerdos atraen al ámbito de la negociación colectiva la problemática de la garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras.

3. LA AUSENCIA DE LA NOCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PREDETERMINADO

El desarrollo del tiempo de trabajo en el contexto de la economía digital supone abandonar en términos generales la noción del tiempo predeterminado. Ello supone perder el conocimiento del cómputo de inicio y fin de la jornada de trabajo, que se tendría que desarrollar de forma regular y uniforme, y que se aplicaría periódicamente, observando unos períodos mínimos de descanso laboral. Se trata de un trabajo desarrollado en la economía digital, que se caracteriza por su carácter flexible, cambiante, de secuencia constante y en condiciones de plena conexión, y todo ello en un entorno sumamente competitivo, que tiene como especial referente la productividad y la eficiencia de los proyectos empresariales. Dicho modelo de trabajo flexible de la economía digital conduce a un aumento considerable de la irregularidad y del componente heterogéneo en la aplicación del tiempo de trabajo. A su vez, dicha situación se agrava en la medida en que ese tiempo de trabajo se desarrolla de forma indeterminada e imprevisible.

En esencia, el desarrollo del fenómeno de la digitalización del trabajo tiene su base en un proceso general de desmaterialización de la economía. Se ha producido un aumento considerable de la producción, de distintas manifestaciones del consumo, de nuevas fórmulas de empleo e incluso el desarrollo de inversiones en actividades de naturaleza inmaterial. Desde esta perspectiva, nos encontramos ante un desarrollo económico ligado aspectos vinculados a la información y al uso de los datos como un valor económico más. La consecuencia directa de la desmaterialización de la economía implica que la propia empresa resulta en muchos casos intangible. Ello quiere decir que el lugar de trabajo pierde importancia y se deslocaliza por la posibilidad de la intermediación tecnológica. Con carácter general, la manifestación de este fenómeno más evidente se plasma en el trabajo a distancia y en el desarrollo de las relaciones a través de las redes telemáticas. Dichas aplicaciones tecnológicas se presentan como un instrumento esencial para el desarrollo de la producción, así como para la toma de decisiones empresariales. Otra importante manifestación de este proceso se produce en el ámbito igualmente de la economía digital y se desarrolla en virtud de las denominadas tecnologías de plataforma. Dichos recursos tecnológicos fomentan igualmente la innovación en virtud de distintos tipos de actividades laborales.

4. LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LA LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA EFICACIA DEL DESCANSO

Existe un contexto relativo a la inseguridad en la aplicación del tiempo de trabajo, que afecta tanto a la dimensión cuantitativa como cualitativa de la ordenación jurídica de la jornada de trabajo, así como del cumplimiento del tiempo de descanso. La situación dificulta sobremedida la necesidad de determinar la cantidad, así como la distribución de la prestación laboral, que son dimensiones esenciales de la ejecución del contrato de trabajo. La flexibilidad laboral proporcionada por la aplicación de las tecnologías digitales, así como por el desarrollo de nuevas formas de trabajo se presenta como presupuesto de dicho proceso. Esto supone un riesgo evidente de incumplimiento de la legislación laboral y demanda la necesaria intervención del Derecho del Trabajo. La finalidad es revertir el profundo desequilibrio que se produce en la relación laboral y el abuso en la determinación de la prestación de trabajo, que en muchas ocasiones son manifestación directa de fraude laboral.

La propia regulación legal concede facultades a la empresa de determinación y distribución de la jornada de trabajo en condiciones de flexibilidad. El uso de estas técnicas de ordenación del tiempo de trabajo y la adaptación a las necesidades empresariales, se conjuga con el desarrollo de nuevas modalidades de prestación de trabajo. Estas nuevas fórmulas de empleo se encuentran promocionadas legalmente y permiten su aplicación de forma unidireccional por parte de la empresa, sin tener en cuenta otros intereses presentes ligados a la limitación de la jornada con la garantía del descanso y el respeto de la vida privada de las personas trabajadoras. A su vez, el propio proceso de digitalización se ha desarrollado con la finalidad de desarrollarse sin atender a los parámetros legales de limitación del tiempo de trabajo.

La necesidad de limitar el tiempo de trabajo y la garantía de los descansos se manifiesta en el nuevo marco estratégico europeo de seguridad y salud en el trabajo, que aboga por la necesidad de evaluar los cambios en la organización de las actividades laborales derivadas de la evolución de la innovación tecnológica aplicada a los ciclos productivos. Desde esa perspectiva, se resalta la conectividad constante y su efecto en el ámbito organizativo como un evidente problema desde el punto de vista de la aplicación del tiempo de trabajo con consecuencias directas en la salud laboral de los trabajadores. En ese sentido, se reconoce como un evidente riesgo la conexión constante y continua de los trabajadores, lo que provocaba un efecto directo en la salud laboral. Esta situación requiere necesariamente de un renovado enfoque preventivo. Se recomienda el diseño de guías de buenas prácticas para el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, sensibilizando a los trabajadores en la empresa de la necesidad de evitar las comunicaciones e interacciones con los empleados fuera de la jornada de trabajo.

La afectación a los límites básicos de jornada y descanso viene aparejada no solamente desde una perspectiva neoliberal, que aboga de forma finalista por la máxima de la competitividad de la empresa en un mercado cada vez más competitivo y global, sino que, a su vez, también viene propiciada por una nueva manifestación de las innovaciones tecnológicas y de las nuevas posibilidades del empleo digital, que se incorporan al ámbito laboral. Nos encontramos ante nuevas situaciones de inequidad, así como ante nuevas formas de pobreza en el trabajo. Esta situación se debe a la necesidad de conservar el empleo incondicionalmente, incrementando la productividad y todo ello en base a políticas de austeridad económica desarrolladas por las empresas.

El objetivo es seguir dando una respuesta limitadora a la subordinación laboral a través del tiempo de trabajo y de los descansos, dando lugar a una nueva dimensión de la respuesta jurídica del tiempo de trabajo ante los avances tecnológicos y su impacto en las relaciones laborales. Y todo ello ante el actual debate presente desde la necesaria garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral. Se demanda una nueva respuesta del derecho ante el proceso de digitalización de la economía y de la transformación del trabajo y sus efectos que conlleva. El gran reto es determinar si los tradicionales esquemas de limitación de la jornada de trabajo y de descanso siguen siendo efectivos en un nuevo contexto presidido por la digitalización y por la deslocalización del trabajo. Se ha producido una clara tendencia a la externalización de actividades y ello ha propiciado un mayor realce del trabajo a distancia y del teletrabajo. Esta situación se une a las grandes posibilidades que permiten la digitalización y la deslocalización a través, por ejemplo, del desarrollo del trabajo por medio de las empresas multinacionales. Sin duda, nos encontramos ante una nueva realidad que nos conduce a la propia proyección del derecho transnacional del trabajo, como una nueva fuente de ordenación de las condiciones laborales a escala global.

5. LA DESVIRTUALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO ANTE EL DESARROLLO DEL TRABAJO DIGITAL

La incorporación de las tecnologías informáticas y digitales a los procesos productivos condiciona la propia aplicación del Derecho del Trabajo. Se está produciendo un proceso de desvirtualización de los límites de la jornada laboral y con ello la imposibilidad de garantizar adecuadamente el derecho al descanso necesario. El constante cambio tecnológico ejerce una influencia general en las relaciones de producción y en el modelo de trabajo. Ello significa que dicho contexto altera profundamente la organización empresarial, pero también repercute irremediabilmente en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras. La empresa se encuentra obligada a digitalizarse permanentemente y tiene que abordar un cambio de estrategia en distintos ámbitos de la gestión de los recursos humanos. Este contexto plantea la necesidad de adaptar la formación profesional, la valoración del trabajo, la cualificación y la recualificación profesional, así como la gestión del tiempo de trabajo. La jornada laboral es un elemento esencial que incide en la capacidad de producción y de maximización del potencial de la plantilla de una empresa.

Con todo, los cambios en la organización del trabajo y las adaptaciones a las circunstancias del mercado tienen que producirse observando las previsiones legales de referencia. Es decir, el cambio tecnológico que está ligado a la propia libertad de empresa, está condicionado por la garantía de la protección jurídico-laboral y por la observancia de los derechos laborales básicos. Por su parte, la legislación laboral favorece el desarrollo y la incorporación de las innovaciones tecnológicas debido a la ordenación flexible del trabajo. Ciertamente, ello genera grandes posibilidades que pueden ser aprovechadas por las empresas, en forma de ventajas que fomentan la competitividad empresarial. No obstante, las empresas deben contemplar las limitaciones legales esenciales orientadas a la protección de la persona del trabajador.

Desde el punto de vista del tiempo de trabajo, uno de los problemas importantes se presenta en la prolongación de la jornada laboral, ya sea antes de su inicio o sobrepasando el momento de fin de la prestación laboral. Las situaciones conflictivas se presentan en la realización de trabajos atípicos o inusuales, que se desarrollan fuera del horario, como puede ser durante las noches o los fines de semana, y todo ello en base al modelo de conexión permanente con la actividad laboral. Asimismo, la prolongación de la jornada de trabajo se produce por la sucesión de distintas tareas o actividades, que no se encuentran previstas de antemano y que generan situaciones extraordinarias que prolongan la jornada de trabajo. Nos encontramos ante un auténtico dilema, relativo a la presencia del asincronismo temporal, que permite la interconexión constante e incide en la jornada laboral, prolongando o adelantando el inicio del tiempo de trabajo.

En estas prolongaciones del tiempo de trabajo juega igualmente un importante protagonismo la presencia de la realización de funciones o tareas en los denominados períodos de espera o en los tiempos muertos. Estos períodos pueden considerarse como tiempo de inactividad, cuando ahora por el uso de la tecnología pueden confundirse con la actividad laboral. Estas situaciones se producen, por ejemplo, en los casos de desplazamientos o viajes, con la posibilidad de conectarse fuera del horario y realizar determinadas tareas sin estar presente en las instalaciones de la empresa. El desarrollo de fórmulas de trabajo flexible, sin políticas empresariales claras de desconexión, permite el aumento de la jornada laboral usando la tecnología digital fuera de la jornada de trabajo.

6. TIEMPO DE TRABAJO Y NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

La individualización del tiempo de trabajo y su repercusión en la aplicación de la jornada laboral. La tendencia a la individualización del tiempo de trabajo es especialmente peligrosa, puesto que tiene una repercusión directa en la propia aplicación del principio de igualdad y conduce a la

existencia de estatutos laborales diferenciados. Dichos tratamientos dispares se pueden producir sin que exista causa objetiva de diferenciación. Nos encontramos, pues, ante una de las nuevas manifestaciones de precariedad laboral y de introducción de la pobreza en las condiciones de trabajo. Se trata de una situación que afecta muy especialmente a la acción protectora del Derecho del Trabajo, como tradicionalmente se ha concebido su propia función reguladora.

La actual tendencia a la diversificación e individualización del tiempo de trabajo en el ámbito del trabajo digital no debe perder de vista la finalidad esencial de los límites a la jornada de trabajo. La razón de ser de los límites legales a la jornada laboral consiste en la promoción de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, asegurando con ello el necesario descanso y el tiempo de ocio para el desarrollo personal de los trabajadores. Realmente, se trata de un reto social, en la medida que se pretende la promoción de la salud y el demandado equilibrio entre la vida laboral y personal.

El interés en la regulación del tiempo de trabajo presenta actualmente un especial significado. Nos encontramos ante un importante instrumento que puede paliar los riesgos derivados del desarrollo de las nuevas formas de trabajo en la época digital. En este sentido, sigue teniendo una especial importancia la lucha contra la precariedad laboral, garantizando con ello el ansiado objetivo del trabajo decente, que se encuentra actualmente condicionado por la deriva de la aplicación del tiempo de trabajo en los procesos de digitalización laboral. Todo ello reclama una adaptación de la limitación del tiempo máximo del trabajo, unido a la necesaria aplicación del derecho al descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales retribuidas.

Actualmente, se pone en el centro del debate cuestiones ya antiguas, relativas a las nuevas servidumbres y a la necesidad de limitar las nuevas formas de trabajo. Este debate ha sido uno de los ejes centrales de las discusiones sobre el futuro del trabajo, en el primer centenario de la OIT en el año 2019. El fondo del debate consiste en plantearnos si queremos seguir manteniendo un régimen de trabajo protegido y con derechos, que se asiente en los modelos que garantizan nuestras Constituciones de corte social, que propugnan la garantía de un Estado social y democrático de Derecho. En el Informe relativo a la Iniciativa del Centenario de la OIT, sobre el futuro del trabajo, se hacía constar que las tecnologías de información y comunicación pueden aumentar las posibilidades de trabajo a distancia y conciliar mejor las responsabilidades familiares y personales. No obstante, se advertía igualmente del peligro relativo a la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre la esfera laboral y la vida privada de las personas trabajadoras.

Las nuevas realidades laborales se refieren al carácter móvil del trabajo, sin necesidad de que éste se desarrolle desde el propio domicilio de la persona trabajadora. A estas fórmulas amplias de desarrollo del trabajo a distancia se les suele denominar *mobile telework* o *smart working*. Ciertamente, dichas formas de trabajo a distancia están igualmente relacionadas con el desarrollo de los mecanismos digitales. Ello se produce gracias al recurso de los teléfonos móviles, computadoras, tablets o cualquier otro tipo de dispositivo electrónico que permita la telecomunicación.

El factor común de estos recursos se refiere a la posibilidad de introducir en el trabajo más movilidad y una mayor flexibilidad laboral. Por supuesto, estas formas de trabajo pueden desarrollarse en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, siempre que se produzca el empleo y la subordinación del trabajador y éste se inserte en el ámbito de dirección y de organización de una empresa (art. 1.1 ET). Existen distintas fórmulas de trabajo a distancia, en este caso con una importante dimensión del trabajo móvil. Nos podemos referir al recurso al trabajo digital nómada o e-nomad, así como al trabajo virtual o *virtual work*. En todas estas manifestaciones del trabajo digital se hace referencia a la naturaleza a distancia de la actividad laboral. En estos casos también

se produce la aplicación y el desarrollo de contenidos digitales y el recurso a los medios de digitalización, que son igualmente compatibles con el trabajo dependiente y subordinado.

7. LA GARANTÍA DE LA SALUD LABORAL DESDE LA REAFIRMACIÓN DE LOS LÍMITES AL TIEMPO DE TRABAJO

La introducción de la innovación tecnológica en el trabajo puede producir efectos negativos en la salud de los trabajadores, que se manifiesta en signos evidentes de fatiga y aumento de la ansiedad. No podemos olvidar la mala gestión del tiempo de trabajo, que genera un presencialismo virtual, como sucede en el caso del trabajo a distancia, así como en el trabajo móvil. En este sentido, se ha destacado la importancia que tiene en el trabajo digital los factores biomecánicos, organizativos y de naturaleza psicosocial. Dichos factores repercuten de forma transversal en la salud laboral y necesitan del diseño de una nueva planificación preventiva. Esta política preventiva debe traducirse en la adopción de medidas de prevención específicas, dirigidas a compensar los nuevos riesgos laborales ligados al trabajo digital.

La evolución de las tecnologías digitales y su incidencia en los cambios organizativos en las empresas repercuten y guardan relación directa con la prevención de riesgos laborales de las empresas. Dicha revisión permite adaptar la tecnología digital en su aplicación y, a su vez, obtener los mayores beneficios posibles de dicha gestión desde el punto de vista del fomento de la salud laboral. Este objetivo supone la necesidad de reorientar la gestión de los riesgos laborales en las empresas y formar a los profesionales técnicos en materia preventiva ante los nuevos riesgos derivados de la aplicación de las innovaciones tecnológicas. Asimismo, se requiere una nueva reorientación de la formación preventiva de los trabajadores, en clave del fomento de la salud laboral y en virtud de un comportamiento responsable ante el uso de la tecnología en el trabajo.

Desde el punto de vista de la salud en el trabajo, igualmente es preciso sacar el máximo partido a la digitalización, especialmente ante las nuevas formas de trabajo a distancia y remoto. Es posible la ordenación del tiempo de trabajo dirigido a conseguir beneficios directos en el trabajo de las personas, desde el punto de vista de la salud laboral. Ello significa satisfacer correlativamente el interés de las empresas de conseguir una mayor eficiencia y productividad de sus recursos humanos y el interés de los trabajadores de tener cuotas de gestión autónoma de su tiempo de vida. Por ello, es preciso limitar los riesgos laborales relativos a la prolongación de la jornada de trabajo, con efectos en la fatiga, el aislamiento y el estrés laboral.

8. EL OBJETIVO DEL JUSTO BALANCE Y EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL DE LOS TRABAJADORES

La flexibilidad en el tiempo de trabajo no guarda siempre una correspondencia directa con la conciliación entre la vida personal y laboral de las personas trabajadoras. El objetivo esencial es conseguir el denominado equilibrio entre la vida laboral y la vida privada -work life balance. Dicho equilibrio vital se puede conseguir efectivamente en virtud de la flexibilización del tiempo de trabajo y es un aspecto esencial para la consecución de dichas políticas laborales en el ámbito de las empresas. La forma adecuada de conseguir dicho objetivo es la promoción de mejores fórmulas de organización de la actividad laboral, que den lugar a un compromiso mayor por parte de los trabajadores con los objetivos de la empresa y que los empleados, a su vez, observen los beneficios derivados de dicha fidelización empresarial.

Las dificultades de aplicación del tiempo de trabajo han tenido un importante impacto desde el punto de vista de género en el tiempo de trabajo. El proceso de digitalización telemática ha tenido una especial incidencia en el trabajo de las mujeres. Esta situación es reflejo directo de la mayor

dedicación de las mujeres a las tareas familiares. Desde la perspectiva de género, se intensifica aún más la situación derivada del aumento de la jornada en relación a la confusión entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Ciertamente, antes de la crisis del coronavirus las mujeres ya tenían una especial sensibilidad a la brecha digital, con un importante sesgo de género a la hora de la aplicación de las condiciones de trabajo y de empleo en los procesos de digitalización. Asimismo, la crisis del Covid-19 ha potenciado aún más dicha situación de referencia.

La consecución del denominado work life balance permite satisfacer el interés de atención a la familia, así como el desarrollo de las actividades particulares y el propio desarrollo personal. Como decimos, ello se debe conseguir esencialmente en virtud de la reducción de los tiempos de presencialismo, desplazamientos y, en general, por el aumento del grado de autonomía a efectos de organizar el tiempo de trabajo. En cualquier caso, conviene destacar que el aumento de la productividad no está relacionado necesariamente con el número de horas prestadas, sino que existen otros factores que permiten alcanzar la mejora en clave de productividad y que facilita una mejor gestión del tiempo de trabajo, buscando un balance entre los intereses de los trabajadores y de las empresas.

José Eduardo López Ahumada

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Alcalá
Investigador principal de la línea de investigación en Relaciones Laborales y Protección Social
del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos
de la Universidad de Alcalá (IELAT)