

REFLEXIONES SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Rodrigo Martín

Resumen: *Todas las personas han de ser titulares no sólo de derechos políticos y civiles, sino también sociales y laborales, que procuran un status de dignidad favorecedor, en última instancia, de la igualdad reconocida universalmente como principio. La amplitud que en la Declaración Universal y en los textos normativos posteriores –además de la realidad social– han adquirido estos derechos permite catalogarlos como auténticos derechos humanos y en ellos se integran, ya hoy sin duda, algunos típicamente laborales como la limitación de la jornada, el descanso o las vacaciones, con los efectos que son propios de aquéllos.*

Sumario: 1. Introducción; 2. Bases normativas y conceptuales del tiempo de trabajo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 3. Otras normas supranacionales sobre la limitación del tiempo de trabajo; 4. Dimensiones prácticas y aspectos críticos del tiempo de trabajo; 5. Conclusión: el tiempo de descanso como derecho humano.

1. INTRODUCCIÓN

El tiempo de dedicación a la actividad laboral o profesional puede ser objeto de análisis desde perspectivas muy diversas¹. De entre las posibles –la filosófica, la psicológica, la sociológica, la estadística, etc.– y asumiendo que todas ellas son de la máxima importancia, optamos –en la medida en que ello sea posible– por un enfoque eminentemente jurídico-positivo del tiempo de trabajo y, correlativamente, de los descansos, a partir de

1. Cfr. JANNE, H., "Moral de trabajo y moral de ocio: un nuevo tipo humano en perspectiva", en *La civilización del ocio*, ed. Guadarrama, Madrid, 1968, *passim*; ELIAS, N., *Sobre el tiempo*. Fondo de Cultura Económica, Madrid, 1989, pp. 28 y ss.

las bases normativas que con carácter mínimo proporciona la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Sin duda, uno de los desafíos de los derechos humanos es encontrar caminos para defender su universalidad en beneficio de todos los seres humanos, respetando al mismo tiempo, su diversidad². En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece, antes que nada, unos principios básicos comunes a todos los Estados, unas reglas de convivencia y respeto de carácter mínimo, que no son susceptibles de transgresión o menoscabo. Sin renunciar, desde luego, a una elevación ordenada y sostenida de los mínimos logrados, y en coherencia con lo anterior, resultan inservibles a estos efectos aquellos planteamientos puramente idealistas que no asumen las realidades imperantes, particularmente las de naturaleza económica³. Quiere decirse con ello que el presupuesto para la

2. Como observa ERMIDA URIARTE, O., "Los derechos humanos no pueden ser sino universales, habida cuenta de la universalidad del sujeto, la persona humana, idéntica a sí misma quienquiera que sea y donde quiera que esté, independientemente del vínculo de nacionalidad, ciudadanía o residencia que tenga con un Estado determinado. La ciudadanía, que restringe su espectro al Estado nacional, es insuficiente para dar cuenta de esta extensión universal de los derechos humanos. En otras palabras, en el mundo de hoy, se verifica una primera tensión o desajuste entre la noción de ciudadanía y la necesaria titularidad de los derechos humanos por toda persona y no solo por los ciudadanos de un determinado país. Una segunda tensión se da entre la noción de ciudadanía que circunscribe el reconocimiento, ejercicio y garantía de los derechos a un determinado Estado nacional, y la necesaria titularidad, validez y eficacia universal de los derechos humanos. Finalmente, la tercera tensión se verifica entre la globalización actual y la localización de los derechos adscriptos al binomio ciudadanía-Estado nacional". *Vid.* "Trabajo, ciudadanía y Derechos Humanos", *Iustalabor* (2006).

3. Un reciente Informe de Naciones Unidas ("Situación y Perspectivas de la Economía Mundial a mediados de 2008") establece lo siguiente: "A raíz de las turbulencias registradas en la economía, la previsión de referencia de las Naciones Unidas para el crecimiento económico mundial ha sido revisada a la baja en consonancia con la hipótesis pesimista de *World Economic Situation and Prospects 2008*, publicado en enero. La creciente crisis crediticia en las principales economías de mercado desarrolladas, desencadenada por el constante desplome inmobiliario, la pérdida de valor del dólar de los Estados Unidos con respecto a las demás monedas principales, los persistentes desequilibrios mundiales y la rápida subida de los precios del petróleo y demás productos básicos están aminorando el crecimiento de la economía mundial. El crecimiento mundial alcanzó el 3,8% en 2007, aunque se espera que disminuya acusadamente hasta el 1,8% en 2008, siendo probable que la atonía se extienda hasta bien entrado 2009. Se prevé que el crecimiento de los países en desarrollo disminuya y pase del 7,3% en 2007 al 5,0% en 2008 y al 4,8% en 2009. Los riesgos de regresión siguen siendo elevados, sin embargo, incluso en esta sombría hipótesis. En una hipótesis pesimista aún no probable, aunque tampoco improbable, de un empeoramiento mucho más prolongado en los Estados Unidos de América y una persistente agitación financiera internacional, la economía mundial podría llegar a quedarse prácticamente paralizada, lo que tendría graves repercusiones adversas en las perspectivas de los países en desarrollo para alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio. En muchos países en desarrollo,

mejora progresiva de los estándares mínimos es asumir la situación concurrente en un lugar y en un momento determinados para construir a partir de ella los soportes necesarios sobre los que asentar la mejora futura de las condiciones de trabajo y de los descansos, en los términos que se exponen a continuación.

Sin necesidad de realizar un análisis histórico pormenorizado, debe recordarse que la limitación del tiempo de trabajo constituyó a lo largo del siglo XIX una de las reivindicaciones fundamentales del movimiento obrero, lo que trajo como consecuencia que las primeras intervenciones legislativas de los Estados en la regulación de las condiciones laborales se refirieran a la jornada de trabajo: en un primer momento se puso tope a los abusos de las jornadas de los menores y de las mujeres y, paulatinamente, se limitaron las jornadas de los sectores más combativos, como el textil, la minería o la construcción. Es significativo, en este sentido, que el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (1919) tuviera por objeto la regulación de la jornada de trabajo en la industria. Desde luego, no es ésta una norma única o excepcional, aunque sí quizá la primera que a nivel internacional aborda una cuestión que con el paso del tiempo se ha revelado esencial, no sólo en cuanto a su dimensión jurídica superior (Derechos Humanos), sino también, más modestamente, desde la perspectiva de las legislaciones nacionales y desde la práctica empresarial vinculada con la gestión de los recursos humanos.

En los países industrializados, la reducción del tiempo de trabajo forma parte de un debate permanente, no sólo por constituir una aspiración constante de los trabajadores y de las organizaciones sindicales representativas de sus intereses, sino porque desde la perspectiva de la empresa se muestra como un factor que actúa directamente sobre el rendimiento y los costes y, por ende, en la competitividad y, todo ello, en un contexto internacional de economías emergentes. En este último sentido, no puede perderse de vista

esta atonía de la situación económica mundial se ve agravada por las marcadas alzas del costo de los alimentos y la energía. La crisis alimentaria no es únicamente motivo de grave preocupación humanitaria, sino que también supone una amenaza para la estabilidad social y política. Los responsables de formular políticas macroeconómicas en todo el mundo afrontan una ardua tarea, habida cuenta de todas estas dificultades. La situación actual requiere un plan de acción mundial multilateralmente concertado a fin de estimular una demanda sólida y sostenida en la economía mundial, reformar el marco reglamentario de los mercados financieros a fin de restablecer la confianza en los cauces crediticios y atenuar las limitaciones a la oferta y la adecuada distribución de los alimentos y demás productos primarios". *Vid.* <documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/336/38/pdf/N0833638.pdf?OpenElement>.

que los costes de producción en países en desarrollo son mucho menores como consecuencia de la desregulación laboral (salarios bajos, escasa presencia sindical, medidas de seguridad deficientes, jornadas excesivas, etc.), como tampoco puede olvidarse que las jornadas de trabajo excesivas repercuten negativamente en la calidad del trabajo y, en último término, en la productividad de las empresas.

Como decíamos, el tiempo de trabajo aparece como cuestión ligada a las políticas de empleo de los distintos Gobiernos. Las crisis económicas, unidas a los profundos cambios tecnológicos, se han traducido en tasas de desempleo elevadas —con frecuencia estructurales— cuya solución requiere de la aplicación combinada de diversos tipos de medidas de inversión y económicas, además de las propiamente jurídicas como las relativas a las modalidades contractuales flexibles (duración determinada, tiempo parcial) o las más específicas de la limitación del tiempo de trabajo con el fin —no siempre claro— de redistribuir y asignar el exceso de trabajo de unos a la desocupación (total o parcial) de otros.

En fin, el tiempo de trabajo se vincula, tanto en su regulación originaria como en la actualidad, a la seguridad y salud de los trabajadores y a su posible lesión o menoscabo como consecuencia de la ausencia de límites, lo que tiene su manifestación más evidente —aunque no única— en la siniestralidad laboral.

2. BASES NORMATIVAS Y CONCEPTUALES DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

El artículo 24 de la Declaración Universal reconoce el derecho de “toda persona” al “descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

A primera vista el precepto es llamativo porque equipara el derecho al descanso y otros que son desarrollo específico de él a otros derechos que, como la vida, la integridad física o moral, la no discriminación, etc., gozan habitualmente de la máxima protección, dada la naturaleza de los bienes jurídicos subyacentes. Sin embargo, si discurrimos mínimamente acerca de las implicaciones prácticas que tienen el tiempo de trabajo y el descanso en la vida de las personas, en seguida surgen ejemplos y situaciones que entroncan con los aspectos sociales y humanos más fundamentales, por lo que inmediatamente se comprende su inclusión en una Declaración que sienta las bases jurídicas de la convivencia humana en todas las dimensiones que ésta posee.

La Declaración Universal establece varios elementos que deben tomarse en consideración, en la medida en que se nutren de los precedentes históricos a que aludiremos más adelante y también constituyen la base y el fundamento de regulaciones posteriores, tanto de carácter internacional como europeo o americano o, en fin, nacional. Estos elementos son los siguientes:

- Un elemento subjetivo indeterminado: las personas. Todos los seres humanos son titulares del derecho que se reconoce, sin que pueda establecerse ninguna diferenciación por razón de origen o nacionalidad, edad (también comprende a los menores), sexo, condición social o actividad, pudiendo ser ésta pública o privada, abstracción hecha de su naturaleza, carácter o sector en el que se desarrolle.
- Cuatro elementos objetivos: descanso, tiempo libre, limitación de la jornada y vacaciones remuneradas.
 - El descanso presenta una doble dimensión que, simplificada y sin perjuicio de cuantos matices quieran establecerse, permite al trabajador reponer las fuerzas necesarias para trabajar y correlativamente permite a la empresa contar con la recuperación física y emocional de aquél.
 - El disfrute del tiempo libre trasciende los límites del trabajo y se sitúa en el plano de la vida personal.
 - La limitación de la jornada se realiza de acuerdo con la naturaleza de la actividad, teniendo en cuenta las particularidades concurrentes en cada caso.
 - Las vacaciones periódicas retribuidas constituyen un mecanismo compensatorio del previo esfuerzo, por lo que sin trabajo no nace el derecho a las vacaciones que son retribuidas en la medida en que su cuantificación económica depende directamente del tiempo trabajado antes de su disfrute, dentro del año natural, tal y como se expondrá.

3. OTRAS NORMAS SUPRANACIONALES SOBRE LA LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3.1. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*

El artículo 7 del Pacto Internacional (1966) reconoce el derecho de toda persona al disfrute de unas condiciones de trabajo equitativas y satisfacto-

rias que le aseguren, en especial, “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” (apartado d). Esta norma se refiere, como novedad, a los días festivos que, como las vacaciones, habrán de ser remunerados. La compensación económica en situaciones de inactividad laboral (sea por vacaciones o por disfrute de festivos) se fundamenta no tanto en la liberalidad de quien deja de recibir los servicios sino más bien, como apuntábamos más arriba, en el trabajo previamente realizado, si bien el disfrute de los festivos no se condiciona a que se haya trabajado antes, lo que supone que quien deja de recibir los servicios asume sin contraprestación su coste.

3.2. *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo*

Siempre atenta y sensible a los bienes jurídicos necesitados de tutela, la OIT ha abordado la regulación del tiempo de trabajo desde ópticas bien distintas⁴ que se mueven desde planos elevados y generales hasta descender a terrenos sectoriales o muy específicos y de detalle.

El Convenio n° 1, sobre las horas de trabajo en la industria (1919), ya estableció en su artículo 2 que “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana”.

Esta norma es importante porque, casi un siglo después, la jornada semanal de 48 horas (distribuida en períodos de ocho horas diarias, seis días a la semana) sigue vigente en un buen número de países, y si bien el Convenio de la OIT se refiere únicamente al trabajo en el sector industrial, lo cierto es que esta jornada se ha extendido a la práctica totalidad de sectores de actividad, sin perjuicio de las especialidades concurrentes en ciertos trabajos que determinan aumentos o reducciones de jornada.

El precepto es relevante, además de lo anterior, porque exceptúa de la regla a los familiares del empresario y, por supuesto, al propio empresario, lo que significa que la protección jurídica no les alcanza por entenderse

4. Cfr. “Working, longer, Working better?”, *The Magazine of ILO: Index. World of work* n° 31 (sept.-oct.).

innecesario en la medida en que falta la nota de la ajenidad, que es característica típica del contrato de trabajo en la mayoría de las legislaciones nacionales.

Esta excepción se completa en el citado Convenio con otras más puntuales y específicas, que atienden a la naturaleza de la actividad. Así, la limitación de la jornada no se aplica a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza, o cuando por ley, convenio o norma consuetudinaria, la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas; en estos casos –añade el precepto– podrá autorizarse la superación del límite de ocho horas en los restantes días de la semana, sin que pueda exceder de una hora diaria⁵. También se prevé (artículo 3) la superación del límite de horas de trabajo ya indicado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa. El límite de 48 horas semanales se amplía a 56 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos (artículo 4); en este caso se advierte que la ampliación de jornada “no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal”. Las excepciones anteriores –supuestos generales de ampliación de jornada– conectan con las previsiones generales y específicas, históricas y actuales, en materia de seguridad laboral y se desarrollan de manera pormenorizada en normas tanto comunitarias como nacionales. En fin se prevé en el artículo 5 del Convenio una importante previsión al permitir a los interlocutores sociales regular el tiempo de trabajo “con fuerza de reglamento”, pudiendo incluso proceder a lo que actualmente se denomina distribución irregular de la jornada, que en nuestro derecho goza hoy de carta de naturaleza⁶.

Otros Convenios de la OIT, como el nº 14, sobre el descanso semanal en la industria (1921), establecen también regulaciones básicas, pero de la

5. Esta norma puede entenderse como el antecedente de la regulación contenida en numerosos textos legales nacionales (como el Estatuto de los Trabajadores), que establecen con carácter general una dedicación diaria al trabajo de 9 horas.

6. Sobre el tema, recientemente, PÉREZ YAÑEZ, R. M., “La regulación convencional del tiempo de trabajo”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *La calidad del empleo del nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia*, Madrid, 2007, pp. 146-163.

máxima importancia en esta materia. Así, se prevé en el citado Convenio (artículo 2) que “todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas” (apartado 1), que “coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región” (apartado 3). Nuevamente se exceptiona de esta regla (artículo 3) a las “personas empleadas en empresas industriales en las que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia”. Este Convenio introduce varios factores novedosos, que aún hoy son de la máxima importancia, entre los que destaca el descanso mínimo semanal, de un día ininterrumpido⁷, que en algunos países como el nuestro se ha hecho coincidir, por razones históricas y culturales, con el domingo, hasta el punto de que el descanso semanal se denominaba en origen descanso dominical, y se imponía más por precepto religioso que con el fin de recuperar las energías del trabajador⁸.

El Convenio n° 30, sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas (1930) establecía en su artículo 2 que las horas de trabajo –tema éste con infinidad de proyecciones y aristas– lo son mientras “el personal esté a disposición del empleador”, con exclusión de “los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”. Por su parte, el artículo 3 recordaba que “las horas de trabajo (...) no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día”. En la línea ya apuntada –y de la máxima actualidad– de la distribución irregular de la jornada, el artículo 4 disponía que “las horas de trabajo por semana (...) podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas”, si bien “cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que (las) hagan inaplicables (...), los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de

7. El descanso mínimo semanal es, en nuestro país, y sin perjuicio de su posible acumulación de acuerdo con la distribución irregular de la jornada de trabajo, de un día y medio ininterrumpido.

8. Cfr. LÓPEZ AHUMADA, J. E., “Orígenes y formación del derecho al descanso semanal”, en <www2.uah.es/adtss/files/estudios_doctrinales/origenesyformaciondelderechoaldescanso-semanal.pdf>.

diez" (artículo 6). En fin, se preveía que en caso de interrupción general del trabajo motivada por fiestas locales, causas accidentales o de fuerza mayor la jornada de trabajo podrá prolongarse para recuperar las horas de trabajo perdidas (artículo 5).

A mayor abundamiento, aunque sin ánimo de examinar en detalle la cuestión, relacionamos a continuación los Convenios de la OIT que contienen previsiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos: n° 49, sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935; n° 51, sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936; n° 52, sobre las vacaciones pagadas, 1936; n° 54, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936; n° 57, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936; n° 61, sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937; n° 67, sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939; n° 72, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946; n° 76, sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946; n° 91, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949; n° 93, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949; n° 101, sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952; n° 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957; n° 109, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958; n° 146, sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976; n° 180, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

3.3. *Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*

El Protocolo Adicional de esta Convención (San Salvador) se refiere (artículo 7) al derecho al trabajo en el sentido de que toda persona ha de gozar del mismo "en condiciones justas, equitativas y satisfactorias", para lo cual los Estados se comprometen a garantizar en sus legislaciones nacionales, de manera particular "la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales". Asimismo se indica que las jornadas "serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos" (apartado g), y que se garantizará "el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales" (apartado h). Son muy numerosas las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre esta cuestión, si

bien, se ciñen a la resolución de asuntos concretos y no a la conveniencia, oportunidad o acierto de las legislaciones nacionales en la regulación del tiempo de trabajo⁹.

3.4. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*¹⁰

El artículo 31 de la Carta, relativo a las condiciones de trabajo justas y equitativas, vincula directamente el tiempo de trabajo y los descansos a bienes jurídicos dignos de la más alta protección, ligados a la seguridad y salud en el trabajo. Así, el apartado 1º reconoce a todos los trabajadores el derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad, para añadir después que 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. Al tratarse de una proclamación general con elementos comunes a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a los Convenios de la OIT, nos remitimos a lo ya indicado anteriormente, sin perjuicio de que más adelante se examine su relevancia desde la óptica de los Derechos Humanos.

3.5. *Directivas comunitarias*

De las Directivas comunitarias sobre tiempo de trabajo¹¹, la 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 trabajo¹²,

9. La jurisprudencia de la Corte Interamericana puede consultarse en <www.corteidh.or.cr>.

10. DOCE de 18 de diciembre de 2000.

11. Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES; Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES; Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada de la CES, la UNICE y el CEEP.

12. Esta Directiva, con el fin de incrementar la claridad y la transparencia del Derecho comunitario, codifica la antigua Directiva de base 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, así como su modificación operada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000. Sus objetivos fundamentales son, de una parte, la creación de un equilibrio entre el objetivo principal de seguridad y salud de los trabajadores y, de otra, la satisfacción de las necesidades de la economía europea moderna.

es la que establece una regulación más desarrollada y detallada de los postulados básicos enunciados en la Declaración Universal de 1948.

a) *Noción de tiempo de trabajo*

El tiempo de trabajo corresponde al período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. Los Estados miembros deben tomar las medidas necesarias para que todo trabajador pueda disfrutar:

- De un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.
- De una pausa de descanso para un trabajo diario superior a seis horas por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario.
- De una duración máxima semanal del trabajo de 48 horas incluidas las horas extraordinarias.
- De un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

A fin de calcular el tiempo de trabajo semanal promediado, los Estados miembros pueden prever períodos de referencia:

- Que no excedan de 14 días para el descanso semanal.
- Que no excedan de cuatro meses para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- Previa consulta con los interlocutores sociales o dándoles esta posibilidad mediante convenios colectivos, por lo que respecta a la duración del trabajo nocturno.

b) *Trabajo nocturno*

La duración del trabajo nocturno no debe superar las ocho horas por término medio cada 24 horas, debido fundamentalmente a la implicación en él de riesgos especiales o tensiones físicas o mentales, lo que justifica un alto grado de intervención legislativa o convencional.

Los trabajadores nocturnos deben beneficiarse de un nivel de protección en materia de salud y seguridad acorde con la naturaleza de su trabajo.

Asimismo, deben disfrutar de una evaluación gratuita de su salud antes de su incorporación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. Si se considera que no son aptos, deben ser ocupados, siempre que sea posible, en trabajos diurnos.

Las empresas que organizan el trabajo con arreglo a cierto ritmo (trabajo a turnos) deben tener en cuenta el principio general de adecuación del trabajo a la persona, en particular, con el fin de reducir el trabajo monótono y acompasado. En caso de recurrir de manera regular o habitual a trabajadores nocturnos debe informarse a las autoridades competentes en materia de salud y seguridad.

Pueden establecerse excepciones a los criterios indicados anteriormente a través de la negociación colectiva. En concreto, pueden preverse excepciones cuando la duración del trabajo no esté medida o establecida previamente por el propio trabajador, para determinadas actividades laborales caracterizadas por un alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, como las actividades *off-shore*, para las actividades de guardia o de vigilancia con el fin de garantizar la protección de bienes y personas, para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio, tales como la asistencia médica prestada por hospitales, la agricultura o los servicios de prensa e información, en caso de aumento previsible de la actividad, en particular en los sectores de la agricultura, el turismo o los servicios postales, así como para las personas que trabajan en el transporte ferroviario o, en fin, siempre que se conceda un período de descanso compensatorio.

Por otra parte, conviene advertir de la existencia de una serie de disposiciones que se aplican a determinados sectores laborales específicos:

- Trabajadores móviles y trabajo *off-shore*: las disposiciones sobre el descanso diario, las pausas, el descanso semanal y el trabajo nocturno no se aplican a los trabajadores móviles, pero los Estados miembros deben garantizar un descanso suficiente de conformidad con las orientaciones de la Directiva. Los períodos de referencia para los trabajadores *off-shore* pueden elevarse a doce meses para el cálculo de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- Trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca: las disposiciones sobre el descanso diario, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y el trabajo nocturno no se aplican a los trabajadores que ejercen su actividad a bordo de un buque de pesca de un Estado miembro, aunque la duración media semanal del trabajo no debe superar las 48 horas en un período de referencia de un año. El

número máximo de horas de trabajo es de 14 horas por cada período de 24 horas, y de 72 horas semanales. El número mínimo de horas de descanso no puede ser inferior a 10 horas diarias y 77 horas semanales. Una serie de disposiciones nacionales, convenios colectivos o acuerdos con los interlocutores sociales fijan el límite de horas en estos dos ámbitos.

- Médicos en período de formación: en la actualidad, el límite máximo no puede superar, por término medio, las 56 horas semanales de trabajo efectivo. La tendencia futura es la reducción del tiempo de trabajo que, por término medio, no podrá superar las 52 horas semanales y, en el último período previsto por la Directiva, el límite máximo será de 48 horas.

c) *La Directiva comunitaria sobre las 60 horas*

Los medios de comunicación han alertado recientemente de los peligros de la aprobación, el pasado 10 de junio, de una Directiva que aprueba una jornada laboral semanal de 60 horas, en sustitución de la histórica de 48 horas.

Una vez leído y reflexionado el texto de esta Directiva, entendemos que en absoluto se pone en peligro el *status quo* vigente. En primer lugar, el número máximo legal de horas de trabajo a la semana, incluyendo las horas extras, sigue siendo 48 con carácter general. En segundo término, los Estados miembros pueden reducir, si lo consideran oportuno, la jornada semanal máxima de 48 horas, como ha sucedido en Francia con la jornada de 35 horas¹³, aunque recientemente se ha dado un importante paso atrás en esta medida¹⁴. La Directiva simplemente permite que los trabajadores trabajen más de 48 horas a la semana si firman un acuerdo con la empresa que les contrata y si el Estado miembro permite dicha opción¹⁵. Como garantía adicional, este acuerdo no podrá firmarse sino hasta que hayan transcurrido, al menos, cuatro semanas de trabajo efectivo, lo cual evita

13. Cfr. NIEVES NIETO, N. DE, "Notas sobre la reducción del tiempo de trabajo en Francia y en Italia", *Aranzadi Social*, nº 5 (1999), pp. 801-826; MARTÍN PUEBLA, E., "La reducción del tiempo de trabajo en Francia. Modificación del contrato y despido en la Ley de reducción negociada del tiempo de trabajo", *Relaciones Laborales*, nº 1 (2003), pp. 515-540.

14. MARTÍN PUEBLA, E., *La reducción del tiempo de trabajo en Francia: un análisis desde el derecho*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.

15. Hasta ahora, el límite máximo era de 78 horas semanales.

posibles discriminaciones en el acceso al empleo por el hecho de que los trabajadores se nieguen a firmar el acuerdo. En fin, en los casos de aceptación voluntaria del aumento de jornada, las empresas deberán llevar un registro de las horas de exclusión voluntaria trabajadas, de modo similar a como se exige en el caso de las horas extraordinarias.

Excepciones a esta regla se aplican en sectores en los que la disponibilidad forme parte del contrato (caso de los médicos, por ejemplo), donde cabe diferenciar entre el tiempo de disponibilidad activo e inactivo, siendo así que el primero computa a los efectos de la jornada semanal máxima.

4. DIMENSIONES PRÁCTICAS Y ASPECTOS CRÍTICOS DEL TIEMPO DE TRABAJO

Tomando como referencia la normativa expuesta, y con independencia de las previsiones legales de cada Estado y de los mecanismos establecidos para su exigencia (principalmente a través de la Inspección de Trabajo y de los Tribunales), el tiempo de trabajo presenta una dimensión práctica de hondo calado que repercute en un buen número de instituciones jurídico-laborales y, descendiendo al terreno de los hechos, en la organización de las empresas y en la vida de las personas. A este respecto, no puede ignorarse la responsabilidad que tienen los interlocutores sociales en la adecuación de las previsiones generales sobre tiempo de trabajo a la realidad de los sectores productivos y de las empresas, siendo decisivo su papel, hasta el punto que la pasividad negociadora puede conducir a un retorno nada discreto al estadio previo a la Declaración Universal, como consecuencia de la natural expansión del poder de dirección empresarial. Quiere decirse que la regulación concreta del tiempo de trabajo mediante el establecimiento de reglas definidas para su ordenación y distribución —en la que las normas heterónomas difícilmente tienen cabida, salvo en supuestos concretos por razón de la peculiar naturaleza de las actividades productivas— es tanto o más importante que la imposición de límites máximos, precisamente por la incidencia de aquéllas en el desarrollo no sólo de las actividades productivas sino también en el de la vida humana.

4.1. *La doble perspectiva del tiempo de trabajo*

El tiempo de trabajo, como elemento del factor de producción para la empresa y como medida de actividad para el trabajador, puede examinarse

de manera natural desde una doble perspectiva, que no es otra que la de las partes del contrato.

Desde el punto de vista del *empresario*, el tiempo de trabajo, presenta, a su vez, una doble dimensión:

- Como tiempo de aprovechamiento del factor productivo.
- Como coste referido a una unidad de tiempo, que es la hora medible, relacionada a su vez con un módulo de referencia contable que suele ser el año.

Desde el punto de vista del *trabajador*, el tiempo de trabajo también tiene una doble perspectiva, contrapuesta a la anterior:

- Como tiempo de aplicación de un esfuerzo, lo que exige la imposición de límites a la duración de los períodos de trabajo y, consiguientemente, la fijación de tiempos de descanso o de recuperación.
- Como precio o retribución, referido a una unidad de tiempo medible, que es variable y se vincula bien con la hora, el día, la semana, el mes o el año.

Lo anterior significa, pues, que mientras *para el empresario*, fundamentalmente el tiempo de trabajo es coste medible dentro de una unidad básica (horas/año) sin tener en cuenta el tiempo de no trabajo (salvo como coste “añadido” cuando retribuye el descanso y como tiempo de no aprovechamiento de este factor), *para el trabajador*, el tiempo de trabajo dentro de la medida escogida, es cantidad de retribución y, además, está indisolublemente unido también al tiempo de descanso, a una parte del cual le imputa un precio o retribución (descanso semanal, festivos, vacaciones legalmente retribuidas).

Esta doble perspectiva plantea diversos problemas de enfoque y de interpretación, con desajustes en la aplicación de los conceptos de la jornada, del tiempo de no trabajo (descansos y vacaciones) y de su relación con el salario como retribución referida a dicho tiempo, que, como se ha señalado, mezcla el de trabajo efectivo, propiamente dicho, con el de no trabajo (descansos, festivos y vacaciones).

Ciñendo el análisis exclusivamente a la determinación del tiempo de trabajo en la empresa y a su distribución, se ha de destacar, en primer lugar, la falta de claridad de las normas –y también del lenguaje común– sobre las distintas unidades de tiempo utilizadas, las cuales no tienen por sí mismas un valor único e incontrovertido. Así, se habla de jornada/día o jornada/semana sin referencia a la hora de trabajo efectiva o al número de horas como unidad de medida; este desajuste se manifiesta sobre todo cuando se relaciona al salario con un módulo de temporal que no tiene en cuenta las

horas de trabajo sino las jornadas, vinculadas a elementos comprensibles pero poco útiles como el día, la semana, el mes o el año. Ejemplo de ello es, entre otros, la fijación del salario mínimo interprofesional por día de trabajo, sin hacer referencia al número de horas trabajadas.

Los criterios de medición del tiempo de trabajo han de considerar dos aspectos que resultan de la máxima utilidad: el *cuánto* de la actividad –aplicando un módulo temporal diario, semanal, mensual o anual– y el *cuándo*, es decir, su distribución: jornada partida o continuada; períodos de trabajo semanal: cinco o seis días a la semana; 40 horas a la semana de modo uniforme, etc., y delimitando consecuentemente el “cuándo” de los descansos obligatorios, pero dentro de unos períodos de referencia, que, como señala la Directiva de 2003, deben poner el tope al número de horas a realizar en los mismos.

a) *El elemento cuantitativo: la hora de trabajo*

En relación con el *cuánto* del tiempo de trabajo, suelen utilizarse de modo incorrecto –tanto en el plano jurídico como en el común– las expresiones “jornada diaria” o “jornada semanal”, sin especificar exactamente las horas de trabajo que comprenden como medida del tiempo de trabajo efectivo. Ello tiene importancia, tal como se ha señalado, no sólo respecto a la medición del tiempo aplicado a la actividad laboral, sino también en relación con el salario, al utilizarse para éste los mismos criterios (día, mes, etc.) sin referirse al número de horas que comprenden tal módulo salarial.

Desde la perspectiva del *cuánto*, en relación con el tiempo de trabajo, las empresas parecen tener mayor claridad en los criterios aplicables para su medición, puesto que utilizan como referencia la hora de trabajo como unidad básica y su coste real, sin tener en cuenta el tiempo de no trabajo o de descanso, de tal manera que el módulo utilizado es el coste hora. Por el contrario, los trabajadores suelen considerar el tiempo de trabajo como período de trabajo o de esfuerzo que han de emplear y, al mismo tiempo, como precio o retribución, que, a diferencia de la empresa, no va referido en general a la hora de trabajo como unidad de medida, sino a otras variables indeterminadas, como la semana, el mes o el año, en las que el *cuánto*, medido en horas efectivas, se diluye indebidamente, de tal manera que realiza una valoración global o de conjunto, cuyo resultado puede ser satisfactorio o no, pero que tiene en cuenta factores extralaborales que no son considerados por las empresas.

A nuestro juicio, la hora de trabajo ha de ser la rigurosa unidad de medida del tiempo de trabajo —expresión del *cuánto*— pues a través de ella se indica el tiempo de trabajo efectivo y su valor monetario traducido en salario o en coste de empresa. Asumimos que la medida adecuada, generalmente aceptada como valor universal, es la hora de trabajo porque puede constatarse la insuficiencia de otras más amplias como el día o la semana que sólo podrían ser válidas si se refirieran a un número de horas predeterminado abstractamente y con carácter de generalidad. Prueba de cuanto se dice es que históricamente se utilizaba la jornada diaria como referencia presuponiendo que era de ocho horas, o la semanal de 48 horas, asumiendo que era el resultado de aplicar seis días de trabajo efectivo, de lunes a sábado. En la actualidad, sin embargo, los módulos temporales distintos de la hora tienen un significado variable debido fundamentalmente a la necesaria flexibilidad en la utilización del tiempo de trabajo: el día de trabajo (o jornada), contiene un número variable de horas según la distribución del tiempo de trabajo en los días de la semana en función de las necesidades de las empresas; la semana, a su vez, expresa un “promedio” de horas por la dificultad de que el tiempo de trabajo sea igual en cada una de ellas; sólo el año, como unidad de medida máxima tiene la referencia cuantitativa global, y en este caso, necesariamente se refiere a las horas de trabajo, como lo muestran la práctica totalidad de convenios colectivos vigentes en España y la mayoría de los países. Por tanto, y en resumen, la medida exacta del tiempo de trabajo es la hora, como unidad plena, esto es, como tiempo básico de actividad, tanto en todos los sectores productivos como en las empresas donde se aplica.

El módulo referencial de la hora de trabajo permite, así, integrar otros períodos o unidades temporales (semana, mes, año), a través de los cuales se distribuye el número de horas que se emplean en dichos períodos, con expresión en cada uno de ellos del número o *cuánto* de horas que lo integran.

El tiempo de trabajo está limitado a través de descansos obligatorios, en períodos de referencia de días, semanas, meses o años; es decir, el día, la semana, el mes o el año, son utilizables también como *unidades de medida, pero de limitación temporal del número de horas de tiempo de trabajo*. Y así, se ha establecido que para la jornada diaria normal, el tiempo de trabajo no puede superar, en términos generales, las nueve horas diarias, o para la jornada de la semana el trabajo se interrumpe necesariamente con un descanso de un día (en España día y medio ininterrumpido y acumulable, en su caso, en períodos de tres días tomando como referencia la quincena).

Las unidades de tiempo, referidas habitualmente a días o semanas, también sirven, por tanto, como períodos de referencia para limitar el tiempo de trabajo medido en horas.

Esta reflexión en apariencia sencilla coincide, al menos parcialmente, con el sentido de la Directiva 93/104/CEE, de 23 de noviembre, sobre tiempo de trabajo. Así, la semana, además de permitir determinar el cuánto o número de horas de trabajo a realizar, se utiliza como referencia del descanso semanal obligatorio, que puede aplicarse, como en la legislación española, a dos semanas o 14 días, dentro de los que habrá que disfrutar, en su caso, los dos descansos semanales. En la Directiva Comunitaria no seguida en este punto por la normativa española, es también la semana, dentro de un período de referencia de cuatro meses, el límite para fijar como duración media del trabajo semanal las de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias. Sin embargo, se admite pacíficamente en la práctica comercial que el tiempo de trabajo se refiera al año en lugar de los cuatro meses que establece la Directiva de 2003, sin que los interlocutores sociales hayan asumido la encomienda de los artículos 6 y 15 de la Directiva en orden a mejorar las disposiciones de carácter mínimo establecidas en las Leyes.

Quizá un ejemplo resulte ilustrativo de cuanto se pretende expresar: es posible fijar “legalmente” una jornada de doce horas diarias, descansar otras doce horas y acumular los descansos semanales al final del período de catorce días sin ningún otro límite, de modo que desde el primer lunes hasta el domingo de la semana siguiente, se pueden trabajar 12 horas diarias, 11 días consecutivos, y descansar el viernes, sábado y domingo de la segunda semana; por tanto puede efectuarse como “jornada legal ordinaria”, en períodos de cada dos semanas la de 132 horas (doce horas/día, por once días), sin que el exceso se repunte como horas extraordinarias.

Con carácter general, tanto las normas internacionales como comunitarias y nacionales establecen limitaciones —absolutas o relativas, según los casos— al tiempo de trabajo efectivo. En nuestro ordenamiento, el Estatuto de los Trabajadores establece que la jornada máxima será de 40 horas semanales. Es evidente que por convenio colectivo o por contrato individual pueden establecerse jornadas inferiores al promedio de las cuarenta horas semanales. Sin embargo, puesto que el tiempo de trabajo se toma por referencia al año natural, es posible —y, desde luego, muy frecuente— que la jornada se distribuya de modo irregular, de tal manera que, respetando el promedio de 40 horas semanales, sea posible trabajar por encima de esa cifra en no pocas ocasiones.

Por otra parte, en el cómputo de la jornada no suelen incluirse las horas extraordinarias ni tampoco las dedicadas a la prevención o reparación de siniestros (artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores), de tal manera que el número total de horas de trabajo aumenta sin que existan mecanismos efectivos para su control y reparación de sus consecuencias.

La duración máxima de la jornada ordinaria diaria es en casi todos los países de nueve horas, salvo que por convenio se fije otra superior, debiendo respetarse en todo caso la jornada anual máxima. Excepciones –también comunes– a esta regla se prevén para los trabajadores menores de 18 años (la jornada diaria no puede ser superior a 8 horas de trabajo efectivo), y para los trabajos nocturnos. La jornada superior diaria de nueve horas permite una distribución irregular de la jornada a lo largo de la semana o del año, lo que dota de una gran flexibilidad a la gestión del tiempo de trabajo en las empresas.

El descanso diario entre jornadas suele ser de doce horas (artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores) y el semanal de un día o un día y medio ininterrumpido, según los países y los sectores de actividad, incrementándose en el caso de trabajadores menores de 18 años. El descanso anual (vacaciones) es bien distinto según los Estados y según la actividad que se realice, oscilando entre 2 y 6 semanas.

b) El elemento cualitativo: la distribución (irregular) de la jornada

La distribución del tiempo de trabajo puede realizarse, como se ha indicado, de modo regular o irregular.

La distribución regular del tiempo de trabajo depende básicamente de las necesidades de la empresa y a ellas ha de ajustarse. La distribución del tiempo de trabajo a lo largo del año y, por tanto, su cuantía, se contiene en el calendario laboral, elaborado por el empresario, donde se reflejan los días laborables del año, con el tiempo de trabajo efectivo en función del horario, así como los descansos semanales y festivos. El calendario, en tanto expresión del horario de trabajo, determina el comienzo y el fin de la jornada diaria efectiva de trabajo. El principal problema que plantea el horario es el de su rigidez o flexibilidad, pues un calendario estricto dificultará inevitablemente la adaptación de la empresa a los cambios que puedan presentarse a lo largo del año, mientras que un calendario abierto facilitará tal adaptación, permitiendo afrontar nuevas necesidades y exigencias.

La distribución irregular del tiempo de trabajo no puede ser acordada unilateralmente por el empresario, sino que debe negociarse con los representantes, respetando en todo caso los mínimos de derecho necesario referidos a los períodos de descanso. Hay que entender que la irregularidad va referida a la posibilidad de variación o flexibilidad en la fijación de la distribución de las horas, lo que puede dar lugar a importantes conflictos en materia de disfrute de vacaciones o permisos o en orden a la medición y control del tiempo de trabajo efectivo.

En fin, un análisis completo del tiempo de trabajo no puede ignorar todos los elementos apuntados en la exposición: el *quantum*, la distribución, los tiempos de descanso obligatorio y su conexión con la distribución y la retribución del tiempo de trabajo, así como con el sentido y el alcance que posee la hora de trabajo.

4.2. *Las ampliaciones y reducciones del tiempo de trabajo por razón de la actividad*

La heterogeneidad de las actividades productivas conlleva que las reglas expuestas —especialmente las limitativas del tiempo de trabajo— no puedan aplicarse en ciertos supuestos que, por la naturaleza de la prestación, permiten ampliar el tiempo de trabajo o, por el contrario, exigen una limitación más intensa.

En la normativa española, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, establece un régimen específico para estos casos, distinguiendo las ampliaciones de jornada (empleados de fincas urbanas, guardas, vigilantes, trabajo en el campo, comercio y hostelería, transportes¹⁶, trabajo en el mar, etc.) de las reducciones de jornada (trabajos expuestos a riesgos ambientales, trabajo en el interior de las minas, construcción y obras públicas, trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación, etc.).

Es evidente que el principal problema que plantean estos supuestos es el de la medición del tiempo de trabajo efectivo y el de los descansos, así como el de la eficacia del sistema establecido para su control. Por descontado, la incidencia que todo ello tiene desde la doble perspectiva apuntada (empresa-trabajador) repercute directamente en la más abstracta concepción del tiempo de trabajo como derecho humano.

16. Cfr. Reglamento comunitario 561/2006, de 15 de marzo.

4.3. *Las interrupciones del trabajo*

Dentro del período destinado al trabajo efectivo, y por determinadas circunstancias, el trabajador puede interrumpir la actividad laboral. Estas interrupciones, en ocasiones, tienen como finalidad satisfacer necesidades personales del trabajador (permisos o licencias), mientras que otras veces obedecen a impedimentos o vicisitudes derivadas de la organización del sistema productivo, ya sea por causa imputable al empresario o por razones objetivas.

En todos estos supuestos importa subrayar una característica común: la interrupción de la prestación de trabajo tiene lugar durante un período de tiempo generalmente de corta duración, continuando vigente y en plenitud el contrato de trabajo, que no queda en suspenso.

A diferencia de los descansos obligatorios retribuidos, los permisos se producen dentro del tiempo computado en el año como de trabajo efectivo. El permiso, en la práctica, interrumpe la actividad laboral individual prevista en el contrato y fijada en el calendario laboral. Si la norma determina que la ausencia sea sin merma del salario del trabajador, significará que la interrupción es a costa de la empresa, que debe abonar el tiempo no trabajado. Por contra, si no se retribuye el permiso o licencia, el trabajador verá mermado su salario en la proporción correspondiente al tiempo no trabajado dentro del tiempo previsto en general como de trabajo, salvo que, en su caso, lo recupere mediante la realización de la actividad en otro momento.

Es evidente que el disfrute de los permisos influye decisivamente en el desarrollo personal de los trabajadores, toda vez que se aplican a situaciones tales como el matrimonio, el nacimiento de hijos, la guarda legal, el fallecimiento o la enfermedad grave de familiares, el cumplimiento de deberes públicos, la realización de exámenes, el ejercicio de funciones representativas, traslados de domicilio, etc.

Otras interrupciones de la actividad laboral diferentes de los permisos pueden darse como consecuencia de riesgos graves para la salud o seguridad de los trabajadores o de situaciones imprevisibles que obliguen a paralizar las actividades. Aunque con causa distinta en la voluntad del trabajador, es evidente que estos tiempos de no-trabajo también repercuten en la doble perspectiva antes señalada y, por extensión, en el más alto plano de los tiempos de trabajo y de descanso como derecho humano.

4.4. *El tiempo efectivo de trabajo, la disponibilidad y los descansos*

Son conocidas las dificultades para medir adecuadamente y con rigor el tiempo de trabajo aplicado al desarrollo de una actividad productiva, sea anual o intelectual. A esas dificultades se añade otra, que es consecuencia directa de que el tiempo de trabajo se aplique únicamente al efectivamente realizado y no a períodos de tiempo distintos, con independencia de que tampoco pueda aplicarlos a sus necesidades personales.

El tiempo de puesta a disposición de la empresa sin trabajar efectivamente, la disponibilidad, tiene una difícil ubicación —además de una proyección compleja— desde la perspectiva de este estudio, en la medida en que se sitúa a medio camino entre el descanso y el trabajo, con el inconveniente de que por lo común no permite obtener una compensación económica a cambio o, al menos, no de igual cuantía a la que ordinariamente se obtendría si se estuviera trabajando.

Las exigencias productivas y la naturaleza de ciertas actividades (médicos, por ejemplo) permite observar una realidad que limita considerablemente la libertad de los trabajadores y que, sin embargo, no goza de una protección equivalente a la que se brinda en el trabajo.

Las esperas no son trabajo efectivo, si bien puede computarse como tal el tiempo aplicado a la actividad durante estos períodos. El estado transitorio y potencial de estos tiempos que ni son de trabajo ni de descanso se manifiesta de igual manera en una debilidad de las instituciones que operan naturalmente en uno o en otro caso, dejando en el margen de la linde, y situando extramuros de la seguridad que proporcionan las normas a un buen número de trabajadores que aplican el máximo esfuerzo y dedicación a sus quehaceres profesionales.

5. CONCLUSIÓN: EL TIEMPO DE DESCANSO COMO DERECHO HUMANO

Si las Declaraciones universales y regionales de derechos proclamadas a partir de 1948, fueron, por un lado, enriqueciendo el elenco de derechos humanos mediante la incorporación de los llamados derechos sociales y, por otro, ampliando la titularidad de estos derechos a todas las personas, los Estados han consagrado en sus respectivas legislaciones mecanismos concretos de protección que operan frente a los excesos y abusos en el trabajo. Ahora bien, el establecimiento de unos principios básicos en orden a la salvaguardia de valores fundamentales no ha impedido la consolidación

de dos modelos bien diferenciados: uno, en el que los Estados asumen en sus normas e integran en sus sociedades importantes derechos "sociales"; otro, en el que el Estado es incapaz de garantizar la eficacia de estos derechos, ya sea por razones políticas, sociales, culturales o simplemente económicas.

Todas las personas han de ser titulares no sólo de derechos políticos y civiles, sino también sociales y laborales, que procuran un *status* de dignidad favorecedor, en última instancia, de la igualdad reconocida universalmente como principio. La amplitud que en los textos normativos y en la realidad social han adquirido estos derechos permite catalogarlos como auténticos derechos humanos y en ellos se integran, ya hoy sin duda, algunos típicamente laborales como la limitación de la jornada, el descanso, las vacaciones, etc., con todo lo que ello significa en materia de autoaplicabilidad, intangibilidad, irrenunciabilidad o imprescriptibilidad¹⁷. Pero repárese en que no es el tiempo de trabajo un derecho humano, sino que éste se aplica al tiempo de descanso en la medida en que permite el desarrollo vital, personal y familiar de los trabajadores y de "todos" en general, lo que permite deslindar adecuadamente el trabajo (como medio para la subsistencia y no fin en sí mismo) del no-trabajo, si bien en no pocas ocasiones uno y otro se mezclan sin posible disolución.

En fin, no puede ignorarse que la eficacia de las regulaciones supranacionales depende en buena medida de las decisiones y prácticas acordadas concretamente por cada Estado, siendo así que en las economías desarrolladas se cumplen con creces los estándares mínimos establecidos por los Convenios internacionales, mientras que la necesidad de emerger provoca en otros casos que los trabajadores se sitúen extramuros de la protección otorgada por las normas de *ius cogens*, cuya eficacia se muestra muy limitada cuando las necesidades vitales se imponen al Derecho como único medio de escapar de la pobreza.

17. Cfr. ERMIDA URIARTE, O., cit.

Copyright of *Persona y Derecho* is the property of Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, S.A. and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.