

El trabajo en el siglo XXI

Desafíos presentes, futuros posibles

#4

Agosto 2024

**El trabajo en cuestión
y la cuestión del
trabajo: instituciones,
derecho(s) y
organizaciones**

SEGUNDA PARTE

PARTICIPAN EN ESTE NÚMERO

Adoración Guamán Hernández
Andrea Delfino
Elisa Lanás Medina
Federico Fabbioneri
Flavio Batista
Francisco José Trillo Párraga
Julia Lenzi
Sayonara Grillo

Boletín del
Grupo de Trabajo
**¿Qué trabajo
para qué futuro?**



CLACSO



PLATAFORMAS PARA
EL DIÁLOGO SOCIAL

El trabajo en el siglo XXI : desafíos presentes, futuros posibles no. 4 : el trabajo en cuestión y la cuestión del trabajo : instituciones, derecho-s y organizaciones / Andrea Delfino ... [et al.] ; Coordinación general de Nicolás Dzembrowski. - 1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2024.

Libro digital, PDF - (Boletines de grupos de trabajo)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-847-3

1. Empleo. 2. Ley de Empleo. 3. Empleo Temporal. I. Delfino, Andrea II. Dzembrowski, Nicolás, coord.

CDD 306.3609

PLATAFORMAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Colección Boletines de Grupos de Trabajo

Director de la colección - Pablo Vommaro

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Directora Ejecutiva

María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial

Solange Victory y Marcela Alemandi - Producción Editorial

Equipo

Natalia Gianatelli - Coordinadora

Cecilia Gofman, Marta Paredes, Rodolfo Gómez, Sofía Torres,

Teresa Arteaga y Ulises Rubinschik

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina. Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875

<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Coordinadoras/es del Grupo de Trabajo

Nora Goren

Instituto de Estudios Sociales en Contextos de
Desigualdades

Universidad Nacional de José C. Paz

Argentina

norgoren@gmail.com

Adoración Guamán Hernández

Observatorio de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales

España

adoracion.guaman@gmail.com

Coordinadores del Boletín

Nicolás Dzembrowski

Equipo de trabajo

Adoración Guamán

Beatriz Plaza

Cayetano Núñez

Emilia Trabuco

Julia Sanchis

Johanna Maldovan Bonelli

Nicolás Dzembrowski

Nora Goren

Raúl Lorente

Verónica Ramírez

Yamile Socolovsky





Contenido

5 La reducción de la jornada de trabajo

Principales debates y líneas argumentales

Andrea Delfino
Federico Fabbioneri

15 Reducción de la jornada de trabajo en la unión europea

Francisco José Trillo Párraga

34 Breves apuntes sobre la laboralidad de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales

O cómo llevar al banquillo al CEO de una de ellas por incumplimiento de los derechos laborales

Adoración Guamán Hernández

40 Futuro interditado?

Os conflitos em torno da proposta brasileira de regulamentação do trabalho de transporte de pessoas por intermédio de empresas-aplicativos

Flávio Roberto Batista
Júlia Lenzi Silva

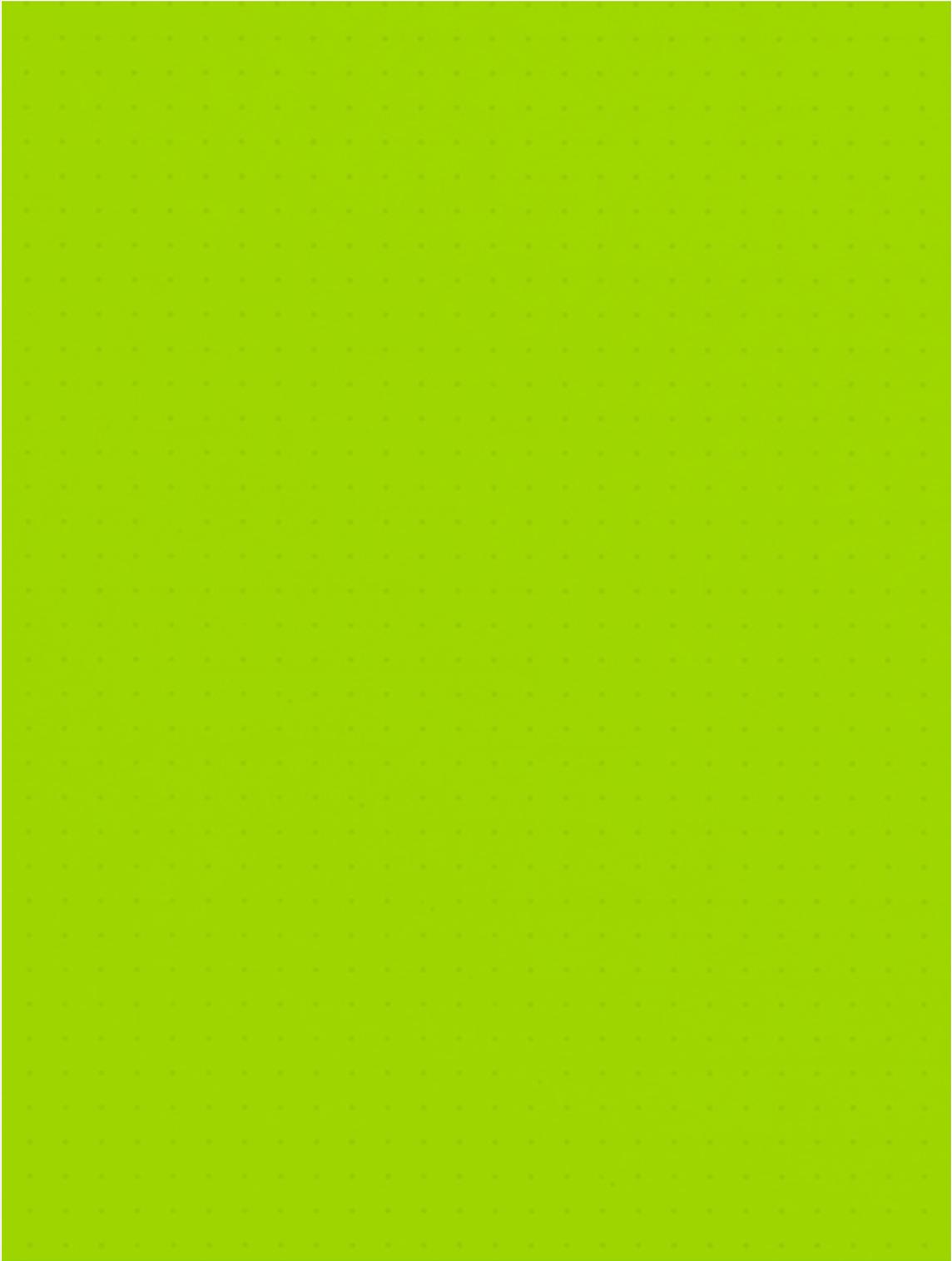
49 Alterações normativas e proposições legislativas sobre trabalho no primeiro ano do governo Lula

Sayonara Grillo

54 La contratación laboral a plazo fijo y por horas en Ecuador

Elisa Lanas Medina





El trabajo en el siglo XXI Desafíos presentes, futuros posibles
Número 4 · Agosto 2024



La reducción de la jornada de trabajo

Principales debates y líneas argumentales

Andrea Delfino*

Federico Fabbioneri**

A partir de la Modernidad el trabajo adquiere un significado homogéneo, mercantil y abstracto cuya esencia es el tiempo. Este nuevo tiempo está directamente relacionado con la construcción de la realidad social determinada por la mercancía. En este marco, la forma social del moderno tiempo abstracto se convierte en un nuevo modo de dominación y esa dominación social en el capitalismo se logra a través de la estructuración del tiempo de trabajo (Postone, 2006). Así, el tiempo se convierte en un campo de batalla, de negociación y de disputa central en el marco de la relación capital-trabajo. Esto es, los conflictos en torno al tiempo de trabajo constituyen los conflictos centrales en una sociedad de clases.

De hecho, una de las luchas centrales del movimiento obrero se ha centrado en poner límites temporales a la compra-venta de fuerza de trabajo y a garantizar el derecho a la reproducción, a las interacciones sociales, al descanso y al ocio, sin que se produjeran modificaciones en el salario

* Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro? Secretaría de Investigación y Posgrado, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario.

** Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario.

y manteniendo inalterada la estructura de la jornada de trabajo. Desde la perspectiva de Rubery et al (2005), la delimitación temporal entre la vida pública y privada constituyó parte del compromiso social creado en la esfera política entre el capital y el movimiento obrero organizado. La esfera pública jugó allí un rol central en restringir esa extensión y dar lugar al tiempo de trabajo “comprimido” que respondía a un reclamo de la clase obrera para beneficiarse realmente del tiempo suplementario de no trabajo y de distanciarse de un trabajo degradado.

En términos generales, es posible establecer la existencia de tres dimensiones del tiempo que pueden ser aplicadas al trabajo: la extensión o duración, el ordenamiento o distribución, y el grado de intensidad. Estas dimensiones deben, necesariamente, incorporar como ejes de análisis transversales las formas subjetivas de vivir, sentir y hacer frente a los tiempos, la diversidad de situaciones impuestas por las culturas, así como también los valores y el género de los trabajadores. Si bien todas estas dimensiones se presentan de forma entrelazadas en la problemática del tiempo de trabajo, la jornada de trabajo se expresa en primer lugar por el componente de duración, que comprende la cantidad de tiempo que el trabajo consume de la vida de las personas (Delfino, 2011).

Desde la constitución y diseminación de las relaciones de producción capitalista la duración de la jornada laboral ha sufrido una serie de transformaciones. Según Dal Rosso (2006), es posible describir genéricamente la duración de la jornada por medio de una curva compuesta por tres elementos gráficos: ampliación o alargamiento, jornada máxima y reducción de la jornada. La necesidad de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores son los elementos que marcan las primeras medidas vinculadas a la reducción de la jornada (De la Fuente Lavín y Zubiri Rey, 2016).

La reducción de la duración del tiempo de trabajo contempla en su interior dos aspectos básicos. El primero, refiere a la reducción de la jornada de trabajo (semanal, mensual y anual), en tanto que el segundo aspecto

está relacionado con la duración de la vida activa (edad de entrada y edad de retiro). Ambas tendencias han caminado en la misma dirección; sin embargo, han presentado ritmos dispares. Mientras que la jornada de trabajo ha mostrado importantes reducciones desde fines del siglo XIX (Boisard, 1984, 1996, 1998; Dal Rosso, 2004, 2006a; Monza, 1994), la edad de jubilación ha variado muy poco (Boisard, 1998).

El “parate” de la economía mercantil derivado de la pandemia por coronavirus, no sólo conllevó la necesidad de repensar las nuevas formas y modalidades de trabajo, sino que además reintrodujo el debate sobre la reducción de la jornada de trabajo. En América Latina, Ecuador fue el primer país que redujo la jornada a 40 horas semanales; en tanto Colombia y Chile vienen atravesando procesos paulatinos de reducción de la misma. En otros países de la región, como Brasil y Argentina, estuvieron en discusión proyectos en esa dirección.

A continuación, presentamos los principales argumentos encontrados en la literatura académica y en el fundamento de las políticas públicas para la reducción de la jornada de trabajo en tanto horizonte de posibilidad para una mejor organización de los tiempos de la vida y de trabajo:

El reparto del trabajo

El debate contemporáneo sobre el reparto de trabajo gira en torno a dos ejes fundamentales. El primero de ellos hace referencia a las posibilidades que la reducción de la jornada laboral brindaría como forma para intentar minimizar el desempleo estructural. Planteada de esta manera, la problemática es pensada desde el ángulo del reparto del trabajo mercantil o remunerado. Este eje de análisis, denominado por algunos autores como “reparto defensivo” (Boulin, 1996), podría localizarse en la esfera de la inmediatez y/o de la contingencia (Antunes, 1999). El segundo de los ejes en torno al cual se desarrolla el debate trasciende la problemática del trabajo remunerado, en la medida en que suscita una reflexión sobre

el reparto del trabajo en sentido amplio y de la cuestión de la reapropiación y control, por parte de los trabajadores, de los tiempos destinados a las diferentes actividades.

Las posibilidades que la reducción de la jornada de trabajo brindaría como forma de reducir el desempleo, en la medida en que permitiría una mayor absorción de mano de obra, se presenta en algunos países como una solución “poskeynesiana” (Nun, 1995; Offe, 1997) a la problemática del desempleo estructural. Desde la perspectiva de Recio (1997), este tipo de reparto es, ante todo, el reparto del acceso a una fuente de renta.

Sin embargo, una serie de factores plantearían límites concretos a las esperanzas de disminución del desempleo a través de una reducción de la jornada de trabajo. Entre ellos sería posible enumerar, por un lado, la segmentación y la diversidad de tiempos de trabajo entre las distintas categorías de trabajadores y, por otro, los valores que se requiere poner en juego en este tipo de políticas. En este sentido, la política de reparto del trabajo remunerado impone un sacrificio a los trabajadores ocupados y ese sacrificio se basaría en valores como la solidaridad y/o la alteridad, los cuales difícilmente consigan ser perseguidos en forma colectiva (Boulin, 1996; Offe, 1997).

El segundo de los ejes en torno al cual se articula el debate de la reducción del tiempo y del reparto de trabajo en sentido amplio estaría “anclado en el universo de la vida cotidiana” (Antunes, 1999), permitiendo una reflexión fundamental sobre la distribución igualitaria de la carga de trabajo entre todos los miembros de la sociedad y sobre el autocontrol sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de la vida.

En este sentido, redistribución del trabajo en sentido amplio cuestiona la desigual distribución de actividades y tareas, valores y prestigio que rigen entre varones y mujeres; es decir, cuestiona la división sexual del trabajo tanto en el ámbito doméstico como en el espacio público (Boulin, 1996; Piasna, y De Spiegelaere, 2022; Recio, 1997). En particular, las actividades

de cuidado tienen un impacto decisivo en las formas de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo abre la posibilidad de desarrollo de actividades situadas fuera de la esfera capitalista y que no tengan como condición la valorización del capital (Gorz, 1994).

Reducción de la jornada por aumento de los niveles de productividad

Desde fines del siglo XIX el aumento de la productividad es una tendencia constante y sostenida que se verifica en la información cuantitativa que exhibe la literatura específica al respecto. Las y los investigadores coinciden en la hipótesis que plantea al aumento de la productividad como condición anterior y necesaria para la posterior reducción de horas de trabajo; propensión que en las principales economías “desarrolladas” registró el mismo comportamiento que el incremento del rendimiento o eficiencia de la fuerza de trabajo. Básicamente, el acortamiento de la jornada de trabajo y el aumento de la productividad fueron procesos simultáneos en el período de tiempo descripto.

Según Fernández Franco y Lo Vuolo (2022), el razonamiento que explica estos dos procesos es relativamente sencillo: mientras se incrementa la productividad por hora trabajada, crecen las unidades producidas en ese tiempo y, por lo tanto, disminuye el costo laboral de esos trabajadores en relación al valor de lo producido. En otras palabras, este escenario le permite al empleador maximizar sus beneficios al disponer de mayor número de productos en una menor cantidad de tiempo.

En este sentido, los autores argumentan que “la productividad laboral mejora las posibilidades para la reducción de las horas trabajadas por persona ocupada y para el conjunto del proceso productivo. Pero no hay una relación unívoca entre caída de horas y crecimiento de la productividad laboral.” (Fernández Franco y Lo Vuolo, 2022: 13) Puesto que, para que finalmente se efectivice la reducción de la jornada de trabajo,

aparecen otros factores como intermediarios; desde normativas y arreglos institucionales, nuevas formas de organización del trabajo, vínculos políticos, etc.

Sobre este último, Stronge y Lewis (2022) destacan que esta correlación entre los dos elementos a lo largo del último siglo no fue el resultado de leyes económicas ni naturales. Por el contrario, fueron producto de la injerencia de sindicatos, movimientos de trabajadores organizados y personalidades políticas destacadas que impulsaron campañas políticas en pos de este fin.

Sin embargo, tras reconocer que no existe un vínculo unívoco ni unidireccional, pareciera haber elementos que permiten inferir una relación autoforzada entre la reducción de la jornada y la productividad. Es decir, aparece una influencia directa entre las variables, pero con sentido contrario al que se describió. Ya no es el aumento de la productividad la pieza clave para la disminución de las horas de trabajo, sino que la reducción de tales horas podría aumentar la productividad de las personas y de la firma en su totalidad (Fernández Franco y Lo Vuolo, 2022).

Los aportes de De Spiegelaere y Piasna (2017) posibilitan la verificación de esta relación por tres canales diferentes. En primer lugar, la caída de las horas de trabajo logra reducir los llamados “tiempos muertos” durante el proceso de producción y esto permite reducir los costos laborales. De este modo, el trabajador es consciente de que dispone de un período de tiempo más escueto para cumplir con sus obligaciones cotidianas.

Los otros canales son de carácter físico-psicológicos y actúan en el orden corporal y subjetivo. Así, se entiende que la productividad laboral es mayor en tiempos de trabajo más reducidos porque, superado cierto punto, el agotamiento físico y mental de las personas involucradas interfiere con el desarrollo óptimo de sus funciones. Además, la certeza de trabajar menos horas incide favorablemente en el incremento de la motivación del

personal lo que redundaría en hacer crecer la productividad (De Spiege-laere y Piasna, 2017).

Menos horas de trabajo como puntapié para la transición hacia una economía sustentable

En los últimos años una pregunta fue ganando lugar en la agenda de la investigación científica hasta su innegable institucionalización. Ésta versa sobre cómo, en tanto especie, seremos capaces de desarrollar formas de vida ecológicamente sostenibles puesto que los efectos de la acción antrópica están a la vista y devienen, quizá, como la discusión más urgente de la época.

Frente a los efectos de la crisis climática y la amenaza del colapso ecológico, las respuestas dominantes pueden reducirse a dos formas. Una de estas formas no introdujo ningún cambio respecto de la configuración actual del capitalismo y el desarrollo económico. Es decir, la reacción consistió en continuar como siempre, en busca de una ilimitada expansión económica al mismo tiempo que se minimiza o se niega la severidad de los problemas ambientales (Hayden, 2010). Mientras, por otro lado, un conjunto de Estados, activistas y organizaciones de la sociedad civil construyeron otro tipo de solución al escenario mencionado bajo el paradigma del crecimiento verde.

En el último conjunto de actores se pueden englobar diferentes perspectivas de análisis, escuelas de pensamiento, investigaciones y teorías. Gran parte de éstas han obtenido inspiración y herramientas teóricas a partir de la ecología política de André Gorz (1982) para arribar a determinados consensos en torno a la necesidad de deslindar el desarrollo económico del “mal uso” o del uso total de los recursos disponibles buscando, de este modo, una mayor ecoeficiencia y bajo impacto ambiental (Hayden, 2010; de Graaf, 2010; Stronge y Lewis, 2022). Dentro de aquellas plataformas que han adquirido mayor relevancia a nivel internacional se pueden

mencionar: las teorías decrecentistas, la modernización ecológica (ME), el capitalismo verde, entre otras.

El elemento en común presente de forma transversal en todas las miradas, por cierto diversas y heterogéneas, se relaciona con el tiempo de trabajo y su reducción. La argumentación central de las teorías concibe al desarrollo económico como inseparable de las emisiones de gases de efecto invernadero y de otros impactos ambientales negativos. Según las y los diferentes autores, los principales hallazgos demuestran que disminuir considerablemente el tiempo de trabajo es necesario por dos motivos: no solamente porque la mayoría de los trabajos actuales son intensivos en carbono, sino también por los consumos que se dan en los márgenes de la vida laboral (Stronge y Lewis, 2022). En este marco, la reducción del tiempo de trabajo, en un abordaje integral con otras iniciativas, se posiciona como una de las herramientas privilegiadas para “perseguir el bienestar general, la sostenibilidad ecológica y la justicia social” (Stronge y Lewis, 2022:80).

Considerándolo desde el otro extremo, la escasez de tiempo producto de ocupaciones plenas de alta intensidad —y en muchos casos solapados con situaciones de pluriempleo— ejerce un efecto concreto: “(..) largas horas de trabajo conducen a una combinación ecológicamente perjudicial de consumismo y estilos de vida insostenibles” (Hayden, 2010:51). De allí que la propuesta gire en torno a los múltiples beneficios en términos personales y sociales que acarrea la modificación de las horas de trabajo; éstos incluyen, en primer lugar, menos necesidad de productos de conveniencia como principal respuesta a la vida inmediata. Además, la posibilidad de contar con más tiempo para poder optar por otros comportamientos y conductas como, por ejemplo, la reutilización de bienes y el reciclaje de los mismos, el desarrollo de otras formas de consumo más cuidadosas, la elección de medios de transporte más lentos y con menos consumo de energía, entre otros.

En síntesis, las reducciones en el horario laboral se traducen además en menor consumo energético, menor huella ecológica y menor contaminación en combinación con la posibilidad de crear oportunidades para una amplia gama de actividades libremente elegidas y autogestionadas, más allá del ciclo de trabajar y gastar: familia, amistades, participación social y política, formación y capacitación, ocio o simplemente descanso (De Graaf, 2010 y Hayden, 2010).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, Ricardo (1999). Os sentido do trabalho. São Paul, Brasil: Biotempo Editorial.
- Boisard, Pierre (1984). Réduction de la durée du travail et transformation du modèle temporel. *Temporalistes* (2), 4-6. Disponible en <http://www.sociologics.org/temporalistes>
- Boisard, Pierre (1996). Temporalité industrielle et temps libre. *Temporalistes* (33), 23-24. Recuperado en <http://www.sociologics.org/temporalistes>
- Boisard, Pierre (1998). Las políticas del reparto del tiempo de trabajo en la Unión Europea. En, J. Gautié y J. C. Neffa (comps.) *Desempleo y Políticas de Empleo en Europa y Estados Unidos*. Buenos Aires, Argentina: Lumen/Humanitas/Trabajo y Sociedad/PIETTE.
- Boulin, Jean-Yves (1996). Las políticas de tiempo de trabajo: El caso de Europa. *Ekonomiaz: Revista Vasca de economía* (34), 42-49.
- Dal Rosso, Sadi (2004). Dilemas do tempo de trabalho no Brasil e no mundo globalizado: En, L. Dowbo, O. Furtado, L. Trevisan y H. Silva (orgs.) *Desafios do trabalho* (pp 47-62). Petrópolis, Brasil: Editora Vozes.
- Dal Rosso, Sadi (2006). Jornada de trabalho: duração e intensidade. *Ciência e cultura*, 58(4), pp. 31-34.
- De Spiegelaere, & Piasna (2017). The why and how of working time reduction. Etui. <https://www.etui.org/publications/guides/the-why-and-how-of-working-timereduction>
- De Graaf, John (2010). “Reducir el horario laboral como vía hacia la sostenibilidad”, en Worldwatch Institute, *La situación del mundo*. Cambio Cultural. Del consumismo hacia la sostenibilidad, Barcelona, Icaria.
- De la Fuente Lavín, Mikel y Zubiri Rey, Joan Bernat (2016). Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo. *Lan Harremanak*. Revista

- de Relaciones Laborales (34), 19-48. doi: 10.1387/lan-harremanak.16554
- Delfino, Andrea (2011). "Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos". En: Revista Colombiana de Sociología, vol. 34, N.º 1, enero-junio, pp. 86-101. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Fernández Franco, Sebastián y Lo Vuolo, Rubén (2022). "La reducción de los tiempos de trabajo en el empleo. Una política ignorada en la agenda pública". Documento de Trabajo N° 110 del Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP), Universidad Nacional de Buenos Aires.
- Gorz, André (1982). *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism*. Pluto Press.
- Gorz, André (1994). *Salir de la sociedad salarial*. Debats (50), 74-83.
- Hayden, Anders (2010). "La reducción del tiempo de trabajo y una estrategia ecológica post-crecimiento". Trabajo y Medio Ambiente en Ecología Política N° 40, Cuadernos de debate internacional, Editorial Icaria, Barcelona, España.
- Monza, Alfredo (1994). "Reducción de la jornada de trabajo y creación de empleo. Algunas reflexiones sobre el caso argentino", Revista de Trabajo N° 2, Argentina, MTSS (pp. 67-76).
- Nun, José (1995, 31 de diciembre). ¿Cómo será el trabajo del siglo que viene? Clarín. Recuperado de <https://www.clarin.com/>
- Offe, Claus (1997). ¿Pleno empleo? Para la crítica de un problema mal planteado. En AAVV, *El paro y el empleo: enfoques alternativos*. Valencia, España: Germania.
- Piasna, Agnieszka y De Spiegelaere, Stan (2022). "Redução do tempo de trabalho: para alcançar o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a igualdade de gênero", en Dal Rosso, Sadi; Moreira Cardoso, Ana Claudia; da Silva Calvete, Cássio y Krein, José Dari (Org.), *O futuro é a redução da jornada de trabalho*. Cirkula, Porto Alegre.
- Postone, Moishe (2006). *Tiempo, trabajo y dominación social. Una reinterpretación de la teoría crítica de Marx*. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Recio, Albert (1997). *Trabajo, personas y mercados*. Barcelona, España: ICARIA, FUHEM.
- Rubery, Jill, Ward, Kevin, Grimshaw, Damian, and Beynon, Huw (2005). *Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship*. Time and Society, 14 (1), London, Sage.
- Stronge, Will y Lewis, Kyle (2022). *Horas extra. Por qué necesitamos reducir la semana laboral*. 1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Godot, Argentina.



Reducción de la jornada de trabajo en la unión europea

Francisco José Trillo Párraga*

Reducir la jornada de trabajo en la Unión Europea

El tiempo de trabajo es una cuestión central para entender el desarrollo de las relaciones laborales y sociales en la Unión Europea. Los avances que la regulación normativa y jurídica de esta condición de trabajo ha experimentado en el ciclo largo económico y político comprendido en la transición del siglo XX al XXI, en términos de reducción de la jornada laboral y de mejora del equilibrio entre la vida personal y laboral, están siendo amenazados en las dos últimas décadas. La tendencia a jornadas laborales más reducidas prácticamente se detuvo en los años 1990, momento a partir del cual fue preterido en las agendas políticas a medida que las crisis económicas y financieras se sucedieron. Esta tendencia resulta muy evidente durante la crisis de la austeridad.

Esta tendencia ha coincidido con las estrategias de negocio de los sujetos empresariales basadas en la presión sobre esta condición de trabajo, con el objetivo de tener, a través de la flexibilidad, un mayor control sobre el tiempo de trabajo con iniciativas en este sentido a nivel nacional y los intentos a nivel europeo de revisar la Directiva sobre el tiempo de trabajo.

* Profesor Titular de la Universidad de Castilla-La Mancha.

La Comisión Europea ha decidido no seguir intentando la revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, poniendo fin a años de especulaciones sobre la derogación o modificación drástica de esta pieza clave de la legislación social. Esta decisión de la Comisión significa que ahora el énfasis se debe seguir concentrando en el ámbito de su implementación más efectiva con la finalidad de equilibrar los derechos e intereses de las partes del contrato de trabajo. En este sentido, ha ido emergiendo un proceso que afecta sensiblemente a la cuestión del tiempo de trabajo como es la digitalización de la economía productiva, que ya ha provocado la transformación de muchos sectores, incluidos los servicios públicos. La digitalización debe ser reconducida de modo tal que genere aumentos masivos de la productividad controlando su potencial impacto dramático tanto en la cantidad como en la calidad del empleo.

La realidad actual muestra cómo muchas personas trabajadoras viven unas condiciones de trabajo consistentes en largas jornadas laborales en horarios antisociales, que generan indefectiblemente estrés, fatiga y agotamiento. La situación opuesta se localiza en la aparición de los denominados contrato zero hours, que suponen en última instancia una amenaza para la salud de estas personas trabajadoras, además de resultarles muy difícil planificar sus vidas en términos tanto de tiempo como de ingresos, dada la imprevisibilidad de estas nuevas formas de empleo.

El reto actual en materia de tiempo de trabajo, en términos generales, consiste en pasar de una posición defensiva, proveniente particularmente de los efectos provocados por la crisis de la austeridad, a otra ofensiva de reducción de la jornada laboral y de reapropiación del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras de forma equilibrada y saludable.

Principales series de datos para comprender la situación del tiempo de trabajo en la Unión Europea

La jornada laboral semanal estándar bascula en el espacio de la Unión Europea entre las 35 horas de Francia a las 40 horas de la mayoría de los países de Europa central y oriental, existiendo excepciones como la de Luxemburgo, con una jornada laboral cercana a las 40 horas semanales, y de Chequia, con jornadas cercanas o inferiores a 38 horas a la semana. A estos efectos, se retiene relevante acudir al concepto de horas de trabajo habituales, que incluye en su cómputo las horas extraordinarias. En este sentido, las horas habituales de trabajo son sensiblemente superiores a aquellas pactadas en los convenios colectivos. A modo de ejemplo, en Francia el tiempo de trabajo habitual para una persona trabajadora contratada a tiempo completo se sitúa en torno a las 40 horas semanales. Experiencias muy similares tienen lugar en países como Austria y Grecia.

Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial en la comprensión de la duración de la jornada de trabajo

Los horarios de trabajo fijados en convenio colectivo, aquellos habituales, están referidos normalmente a las personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial constituye una realidad cuyo análisis no se puede obviar en el estudio de la situación actual de la duración de la jornada de trabajo en la Unión Europea. El porcentaje de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial ha ido aumentando progresivamente hasta situarse hoy en más del 20%. Además, la jornada a tiempo parcial presenta una señal de identidad muy relevante, como es que este tipo de empleos son ocupados mayoritariamente por mujeres. En el año 2015, casi un tercio de todas las mujeres trabajadoras lo hacía a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial. Dicho de otro modo, el trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea se declina en femenino, manteniendo comportamientos dispares según cada Estado Miembro.

Las horas de trabajo semanales en los empleos a tiempo parcial son sensiblemente inferiores a los empleos a tiempo completo, por lo que una mayor proporción de trabajo a tiempo parcial reduce el promedio de trabajo semanal habitual horas a nivel nacional. De este modo, el promedio de horas de trabajo semanales habituales para todas las personas trabajadoras de la Unión Europea es considerablemente más bajo. La alta proporción del trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos se traduce en una semana laboral promedio de alrededor de 30 horas. En Dinamarca, Noruega, Alemania, Irlanda y Suecia, el promedio de horas de trabajo por semana es inferior a la media de la UE-15, de unas 36,5 horas semanales. Sólo en unos pocos países el promedio de horas de trabajo habituales por semana supera las 40 horas (Chequia, Polonia, Bulgaria y Grecia).

Duración de la jornada de trabajo a partir de la crisis de la austeridad

El número de personas ocupadas disminuyó menos que el total del volumen de trabajo medido en número de horas. Esto significa que aquellas personas que permanecieron en el mercado de trabajo trabajan, en promedio, menos horas que a principios de siglo. Del mismo modo, resulta importante señalar que los niveles de empleo también se recuperaron mucho más rápido que las horas de trabajo, a diferencia de lo que ocurrió en el periodo comprendido entre los años 2002 y 2006, donde el crecimiento del empleo fue proporcional al aumento de horas totales trabajadas.

Se observa, pues, que el tiempo de trabajo en la UE-27 ha disminuido, en promedio, alrededor de 0,8 horas por semana. El empleo disminuyó inicialmente después de la crisis, pero ahora se ha restablecido a niveles previos a aquella crisis. Desde 2007, el empleo en Europa es aproximadamente un 1% más alto que los existentes con carácter previo. Sin embargo, el número total de horas trabajadas sigue situado más del 1% por debajo de los niveles anteriores a la crisis. En otras palabras, el empleo se ha redistribuido.

La duración de la jornada de trabajo depende también de la composición de los hogares

El número de hogares donde todos los adultos cuentan con un empleo remunerado aumentó en la UE-28 en un 16,1%. Durante el mismo período, los hogares donde ninguno de los adultos está trabajando también aumentaron en un 15,2%, debido fundamentalmente al envejecimiento de la población, con un fuerte aumento de hogares compuestos únicamente por adultos inactivos de 65 o más años.

Cuando se analiza sólo los hogares conformados por parejas con hijos, la tendencia es muy similar. Se ha asistido a un aumento en los hogares con doble fuente de ingresos, donde ambos miembros trabajan a tiempo completo (12,1%), y de los hogares con un ingreso y medio, en los que un miembro trabaja a tiempo completo y el otro lo hace a tiempo parcial (11,2%). Por lo tanto, a nivel de la Unión Europea, no se puede afirmar que exista un aumento del trabajo a tiempo parcial como estrategia de las familias para conciliar responsabilidades de cuidado de los hijos con el empleo remunerado.

Lo que sí se observa, por el contrario, es un fuerte aumento en los hogares con un ingreso y medio entre parejas sin hijos. Un incremento del 30,7% por ciento. Esto sugiere que existen otros factores que impulsan el reciente aumento de la proporción de trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea como, especialmente, la mayor preocupación y atención a personas dependientes.

Reducción de la jornada de trabajo durante la crisis sanitaria de COVID-19

Los datos sobre el uso de esta reducción del tiempo de trabajo no son fácilmente comparables porque éste se mide de manera diferente según los países. Con esta aclaración, el número de trabajadores que han participado en este tipo reducciones de la jornada de trabajo en toda Europa ascendió a más de 50 millones de personas trabajadoras a finales de abril

de 2020: 11,3 millones, Francia es el país con el mayor número (Ministère du Travail 2020); seguida de Alemania con 10,1 millones (Bundesagentur für Arbeit 2020); Italia con 8,3 millones (Istituto Nazionale Previdenza Sociale 2020); y el Reino Unido con 6,3 millones (Financial Times 2020). En la UE-27, el número de personas trabajadoras en esta situación fue de más de 42 millones. La reducción del tiempo de trabajo ha contribuido sensiblemente a mantener el empleo, al menos en el inmediato plazo.

Hay grandes diferencias en la proporción de personas trabajadoras que han estado en situación de reducción de jornada de trabajo en toda Europa. Casi la mitad de las personas trabajadoras que se han visto inmersas en estas reducciones de jornada se encuentran en Suiza (48,1%) y Francia (47,8%), seguida de Italia con el 46,6% y Luxemburgo con 44,5%. Hay cinco países, Eslovenia, Croacia, Austria, Bélgica e Irlanda, en los que alrededor de un tercio de todos los trabajadores han transitado en algún momento reducciones de tiempo de trabajo, y otros cuatro países, Alemania, España, Reino Unido y Países Bajos, donde esta proporción se situó en torno a una cuarta parte. Una proporción relativamente baja, alrededor o incluso menos del 10 por ciento, se localizaron en los países nórdicos, Dinamarca, Finlandia y Suecia, así como muchos países de Europa central y oriental, como Bulgaria, Chequia, Polonia y Eslovaquia. En toda la UE-27, más de una cuarta parte de los aproximadamente 160 millones de personas trabajadoras han experimentado reducciones de tiempo de trabajo.

Impactos de la reducción de la jornada de trabajo

Reducir la jornada de trabajo, mejorar la salud física y mental

Uno de los principales argumentos que justifican la reducción del tiempo de trabajo se relaciona con el impacto negativo que sobre la salud

proyecta la existencia de jornadas de trabajo prolongadas. La aparición de la fatiga incrementa las probabilidades de que las personas trabajadoras sufran un accidente de trabajo o de que se padezcan enfermedades, especialmente aquellas mentales. Múltiples estudios han demostrado la estrecha relación existente entre trabajo, tiempo y salud. En particular, trabajar muchas horas mantiene una relación directa con la existencia de enfermedades cardiovasculares, cuadros depresivos, ansiedad o, por mencionar alguno más, reducción de la calidad del sueño. Además, se ha constatado que el incremento de la jornada de trabajo está relacionado con un estilo de vida poco saludable, que incluye, entre otros, tabaquismo, consumo de alcohol y aumento de peso.

Si bien es clara la relación entre jornadas de trabajo largas y la afectación negativa de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, no cabe establecer una relación directa tan automática en caso de que se establecieran jornadas de trabajo más reducidas. En este sentido, cabe señalar la importancia tanto de la reducción cuantitativa de la jornada de trabajo como de su regulación cualitativa. De este modo, la mejora de la seguridad y salud en el trabajo no es igual cuando la reducción de la jornada consiste en reducir de 50 a 40 horas semanales que cuando se trata de pasar de una jornada de 40 a otra de 30 horas semanales. Por otra parte, el factor cualitativo de la regulación del tiempo de trabajo se está demostrando muy relevante a estos efectos en relación con la mayor o menor intensidad de los ritmos de trabajo, la imprevisibilidad de los horarios o la flexibilidad con la que se desarrolla la semana laboral. En muchos casos, el intercambio de reducción de la jornada de trabajo por flexibilidad en su regulación provoca un impacto más negativo en la seguridad y salud de las personas trabajadoras que esquemas de jornadas de trabajo más prolongadas, pero con menor intensificación.

Reducir la jornada de trabajo y la mejora de la igualdad de género

La actual división del trabajo y del tiempo de trabajo supone una ligera modificación del tradicional modelo fordista, varón, trabajador industrial y cabeza de familia, en el sentido de que las mujeres ahora combinan con mayor asiduidad el trabajo remunerado con trabajo no remunerado. En este sentido, el momento actual presenta la característica de que, si bien las mujeres han ingresado masivamente al mercado laboral, las normas sociales de género no han evolucionado tanto como para encontrar un panorama en el que los hombres formen parte en términos de igualdad del trabajo no remunerado. Este cambio de modelo ha traído como consecuencia la llamada triple carga: i) son responsables de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, que ii) combinan cada vez más con la participación en un mercado laboral iii) atravesado por el modelo fordista varón, cabeza de familia y fuente principal de ingresos en el hogar.

Un estudio sobre el uso del tiempo de los trabajadores en la UE-27 es revelador. Entre los trabajadores que viven con al menos un hijo, hay más mujeres que hombres involucrados en las actividades de cuidado diariamente. Curiosamente, los hombres que trabajan menos de 35 horas semanales tienen incluso menos probabilidades de dedicar su tiempo diario a actividades de cuidado que los que trabajan 35-40 horas. Para las mujeres, el panorama es diferente: aquellas que trabajan a tiempo parcial están involucradas en actividades de cuidado más frecuentemente comparados con los trabajadores de tiempo completo. De hecho, la brecha de género en la participación en el trabajo de cuidados es mayor para quienes trabajan menos de 19 horas y más de 41 horas a la semana.

Menos y mejor tiempo de trabajo, más vida personal y familiar

La reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a lograr un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida privada, entendiendo por

ésta también ámbitos distintos del familiar. Trabajar a tiempo completo durante 40 ó más horas a la semana y conciliar con el trabajo doméstico no remunerado, la necesidad de actividades sociales y el deseo de disfrutar de ocio o de participar en la comunidad constituye un desafío que incluye no solo a las mujeres, sino también a los hombres.

En este sentido, y referido a la conciliación de la vida familiar y laboral, las dificultades no sólo se hacen presentes en los hogares con modelos familiares tradicionales, sino también y, en ocasiones de forma más aguda, en las familias monoparentales. Según las estadísticas de la UE, las familias monoparentales representaban casi el 16% de todas las familias en la UE-28 en el año 2011, sabiendo que la mayoría de los progenitores solteros son mujeres, según informa la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo.

La compleja relación entre reducción del tiempo de trabajo y el empleo

Uno de los aspectos más atractivos y complejos en relación con la reducción de la jornada de trabajo se ha expresado en el lema trabajar menos para trabajar todos. La idea de fondo, en apariencia sencilla, ayudaría, a través de la redistribución de las horas de trabajo, a superar las situaciones existentes en muchas experiencias nacionales de convivencia de desempleo, subempleo y sobreexplotación.

No obstante, la situación de desempleo existe una resistencia considerable a explorar la reducción de la jornada de trabajo como vía de mejora de los niveles de éste. De este modo, existe una corriente de pensamiento que insiste en la idea de que la reducción de la jornada laboral podría resultar contraproducente ofreciendo menos horas de trabajo para todos. Las razones que se esgrimen para argumentar esta afirmación tienen que ver fundamentalmente con los costes fijos laborales, ya que la reducción de la jornada laboral no comporta una reducción proporcional de éstos. Dicho de otro modo, esta corriente de pensamiento económico sostiene

que los costes laborales son mayores para los sujetos empresariales en esquemas laborales en los que existen más personas trabajadoras trabajando semanas inferiores a las 40 horas semanales.

Por otra parte, la reducción de tiempo debe acompañarse de una revisión de los sistemas normativos de intensificación de los ritmos de trabajo, a través fundamentalmente del instituto jurídico de la distribución (irregular) de la jornada de trabajo. Se trata con ello de evitar los efectos positivos en términos de la reducción de la jornada laboral, impidiendo fenómenos de no distribución del empleo a través de la intensificación de los ritmos de trabajo.

Tiempo de trabajo y economía sostenible

El objetivo de avanzar hacia un modelo productivo que dibuje un horizonte de economías sostenibles también aparece anudado a la reducción del tiempo de trabajo. Hay varias razones por las que la reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a la creación de una economía sostenible, tomado como presupuesto que el trabajo ejerce un pacto negativo en términos ambientales. Es ésta una premisa de trabajo que después de la pandemia motivada por la irrupción de COVID-19 parece irrefutable, pero conviene examinar con algo más de detalle esta afirmación.

Algunos estudios han formulado la relación directa entre un tiempo de trabajo más prolongado y el incremento de la huella ambiental. De tal forma, que, en los hogares caracterizados por ser intensivos en términos de horas de trabajo, donde se concentra una mayor carga de tiempo de trabajo, el consumo tiende a resultar más degradante del medioambiente, como consecuencia del tiempo de comidas preparadas al que se recurre de forma habitual, el menaje del hogar o, por mencionar otro factor más, el tipo de vacaciones que se dan en estos hogares. La reducción del tiempo de trabajo podría cambiar, por tanto, la composición del consumo hacia alternativas más ecológicas ya que habrá tiempo, entre

otros, para acudir a una alimentación más saludable y respetuosa con el medioambiental.

La redistribución del tiempo de trabajo en la era digital

La contratación just in time, típica en estos entornos empresariales tiene como consecuencia inmediata la incertidumbre en la determinación del tiempo de trabajo, así como una hiperdisponibilidad horaria de la persona trabajadora, agudizando de este modo su subordinación a las demandas económico-empresariales.

Según el Informe COLLEEM II, en sus conclusiones de febrero del año 2022, el trabajo en plataformas da lugar a jornadas más prolongadas de las que tienen lugar en la economía organizada sin plataformas digitales, su horario se configura en franjas del día donde las relaciones sociales no resultan posibles para estas personas, dado su desarrollo en horario nocturno y en turnos de fin de semana. Y ello como consecuencia, al menos de dos factores. El primero, el trabajo en plataformas digitales mantiene una relación de complementariedad con otro empleo que se desarrolla en formas de organización económica-empresarial clásicas. El segundo, la organización basada en el algoritmo premia a las personas que desarrollan jornadas de trabajo más prolongadas en horarios de neto carácter antisocial.

Otro de los factores que conforma la precariedad en el trabajo en plataformas digitales se conecta con la ausencia de garantías de una jornada mínima de trabajo que asegure a estas personas trabajadoras un salario suficiente. La consideración del tiempo de trabajo a disposición como un tiempo no remunerado permite a las plataformas digitales sostener la organización de su modelo de negocio, sin que ello tenga un reflejo en la retribución de las personas trabajadoras. La propia configuración de la organización productiva de estos modelos de negocio está consintiendo

que uno de los derechos más sensibles para las personas trabajadoras, el derecho a la limitación de la jornada de trabajo no tenga lugar en las relaciones laborales en plataformas digitales.

Coordenadas de la normativa europea para acometer la reducción de la jornada de trabajo

La regulación de la Unión Europea en materia de tiempo de trabajo ha supuesto un hecho jurídico-político muy relevante en la construcción del proyecto europeo, pese a las resistencias planteadas desde el primer momento por el Reino Unido, puesto que se abordaba de forma más integral y acabada la ordenación de tan relevante instituto jurídico relacionándolo exclusivamente con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. La intervención de la norma comunitaria como acicate de la protección de la salud de los trabajadores trajo consigo, junto con la Directiva 89/391/CEE, un compromiso por parte de los diferentes Estados miembros de asegurar un determinado nivel de derechos laborales. A la protección supranacional de la seguridad y salud de los trabajadores se le dispensó una suerte de inmunidad frente al mercado y a las dinámicas de la competitividad empresarial, orientando las reglas de la competencia hacia el necesario respeto de los derechos laborales que tuvieran incidencia en la salud laboral.

Al conjunto de derechos encaminados a asegurar una armonización cohesiva de la salud de los trabajadores, se sumaron otro grupo de disposiciones normativas que ofrecieron espacios de adaptación a cada Estado miembro dentro del proyecto de convergencia que implicaba la consecución de aquel objetivo. Desde el punto de vista de la técnica jurídica, la normativa europea previó una primera parte de carácter imperativo que sentaba los principios más eficaces para la protección de la seguridad de la salud de los trabajadores y una segunda parte que, por el contrario, introducía importantes posibilidades de flexibilidad empresarial como contrapartida, permitiendo en último término una regulación propia de

cada Estado miembro que mejorarse e incluso emporase los estándares previstos por aquélla.

Dicha complejidad normativa ha concedido una especial importancia a la labor interpretativa del Tribunal de Justicia en la construcción y desarrollo de los derechos que ordenan el tiempo de trabajo en el espacio supranacional, con una afectación muy positiva en los distintos ordenamientos jurídicos internos. Aspectos tan cruciales como el concepto de tiempo de trabajo en relación con la duración de la jornada semanal de trabajo, el derecho de vacaciones anuales retribuidas, el cómputo de la jornada para trabajadores en centros de trabajo itinerantes, y otras tantas materias, han permitido reforzar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de una interpretación uniformadora que ha buscado puntos de equilibrio entre el derecho de los trabajadores a una regulación del tiempo de trabajo que proteja eficazmente la seguridad y salud de los trabajadores y las necesidades empresariales de flexibilidad.

Sin embargo, esta concepción normativa de la materia resultaba insuficiente para las principales asociaciones europeas de empleadores que, a través de la Comisión Europea, han solicitado desde bien temprano una reforma urgente que permitiese al sujeto empresarial introducir mayores dosis de flexibilidad de forma unilateral, advirtiendo que de no ser así la competitividad empresarial y la eficaz prestación de servicios públicos se verían negativamente afectados. Se deben destacar, al respecto, las propuestas de modificación de la Directiva 2003/88/CE impulsadas por la Comisión Europea que tienen como objetivo declarado el permitir a los empresarios introducir mayores dosis de flexibilidad tanto en el ámbito del concepto de tiempo de trabajo, de la duración semanal de la jornada de trabajo como en la fijación, por tanto, de período de disfrute del descanso semanal. En un primer momento (2004) las controversias entre Comisión y Parlamento se centraron en la oportunidad –o no– de dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la Directiva 93/104/CE en relación con la desaparición de la cláusula opt-out, que permitía la superación de la duración de la jornada semanal prevista en el art. 6 de la

Directiva. Posteriormente, en estrecha relación con la primera propuesta de modificación se apuntó la posibilidad de realización de semanas de hasta 60 horas, 65 horas en el sector sanitario, como mecanismo que consintiese una política family friendly, al abrir según la propuesta mayores espacios temporales a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por su parte, la Comisión ha vuelto a plantear con carácter general la necesidad de que tal normativa incluyese mayores dosis de flexibilidad llegando a proponer la derogación de una parte importante cualitativamente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, fundamentalmente en lo atinente al concepto de tiempo de trabajo en el ámbito de la prestación de servicios públicos, así como en lo relativo a la duración semanal de la jornada de trabajo.

Esta situación, es en la que debe enmarcarse la problemática a través de la cual se desarrolla este estudio. En última instancia cabe subrayar la preocupación de la Comisión por unificar el sentido de la Directiva 2003/88/CE en el conjunto de ordenamientos jurídicos nacionales que conforman la Unión Europea, recordando en nuestro caso que asistimos a un concepto autónomo del Derecho de la Unión ante el cual los Estados Miembros solo pueden desarrollar normativas más protectoras para no restar eficacia a la normativa en materia de tiempo de trabajo. La Comisión Europea al hilo de realizar esta tarea introduce buena parte de las propuestas de modificación de la Directiva 2003/88/CE asegurando que se trata del derecho vigente en materia de tiempo de trabajo. Numerosos apartados de la Comunicación Interpretativa, a nuestro juicio, no responden al derecho vigente sino a los deseos de una Comisión Europea que parece decidida a asaltar el Tribunal de Justicia para imponer sus reivindicaciones y a la vez dotar de validez a un modo de creación/modificación del Derecho poco respetuoso con los procedimientos previstos para ello.

Diversidad de experiencias de la reducción de jornada en la Unión Europea

Reducción voluntaria de la jornada de trabajo: el caso de Países Bajos

La semana holandesa de 30 horas, la denominada economía a tiempo parcial, introducida en 1980 ha permitido a este mercado de trabajo contar con grandes cotas de empleo a tiempo parcial, donde la reducción de la jornada se produce con reducción proporcional del salario.

Con el 76 por ciento de las mujeres trabajando a tiempo parcial, los Países Bajos son el caso atípico y un buen ejemplo de reducción de la jornada laboral a gran escala decidida individualmente por cada persona trabajadora. La gran proporción de personas trabajadoras a tiempo parcial explica la causa de que exista una semana laboral promedio, tomando en consideración a las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo y parcial, de menos de 30 horas. En otras palabras, los Países Bajos han avanzado hacia una semana laboral de cuatro días a través de iniciativas individuales, más que colectivas en la reducción del tiempo de trabajo.

Reducción obligatoria de la jornada de trabajo: Francia

El sistema de semana laboral de 35 horas en Francia se introdujo progresivamente entre los años 1998 y 2008 en el conjunto de empresas de forma obligatoria, pero con incentivos públicos. En 1998, el gobierno francés presentó una propuesta consistente en que las horas semanales de trabajo se reducirían de 39 a 35 horas. Esta reducción del tiempo de trabajo se introdujo en dos etapas.

Primero, en 1998 mediante la Ley Aubry I y, posteriormente en el año 2000, a través de la aprobación de la Ley Aubry II. La Ley Aubry I anunció la semana de 35 horas para las grandes empresas, con más de 20 personas

trabajadoras dispuestas a reducir la jornada laboral a través de la introducción de medidas fiscales como una suerte de incentivo a la creación de empleo. Por su parte, la Ley Aubry II reafirmó la semana laboral de 35 horas, abriendo espacios para los interlocutores sociales a negociar tanto la duración como la distribución de la jornada de trabajo, a partir de la posibilidad de computar la jornada en base anual.

Reducción de la jornada de trabajo, bienestar de las personas trabajadoras y calidad de los servicios públicos: la experiencia en Suecia

El ejemplo sueco de reducción del tiempo de trabajo se materializó a través de la experiencia que se llevó a cabo en las residencias de personas ancianas de Svartedalen, entre los años 2014 a 2016, introduciendo una duración de la jornada de trabajo semanal de 30 horas, a razón de seis horas diarias. Se trata de una iniciativa de reducción del tiempo de trabajo desarrollada en el ámbito empresarial, resultando obligatorio para todas las personas trabajadoras, asumiendo el coste económico de su puesta en marcha el municipio de Gotemburgo.

Durante veintitrés meses, las enfermeras de estas residencias de personas ancianas trabajaron seis horas por día, en lugar de ocho. En abril de 2014, las autoridades de la ciudad de Gotemburgo decidieron llevar a cabo otra experiencia de iguales características durante los años 2015 y 2016.

En ambos casos, la reducción del tiempo de trabajo no afectó al nivel salarial, siendo necesaria la contratación de más personas trabajadoras para cubrir las necesidades del servicio, cuyo salario fue pagado a través de la inversión pública.

Reducción del tiempo de trabajo y mantenimiento del empleo: el caso Volkswagen

El ejemplo de reducción del tiempo de trabajo en la empresa Volkswagen, durante los años 1993 a 1999, consistió en la implantación en toda

la empresa de una jornada de trabajo semanal de 28,8 horas con la finalidad de hacer frente a una situación de crisis y evitar, de este modo, despidos masivos. El coste de la reducción de la jornada de trabajo corrió a cargo tanto del sujeto empresarial como de las personas trabajadoras.

En 1993, el comité de empresa alemán de Volkswagen fue informado de problemas económicos por los que atravesaba la empresa, que afectaban a un total de un tercio de los 100 mil puestos de trabajo de la empresa. De este modo, IG Metall llegó a un acuerdo inédito con la dirección de la empresa por el cual se pactaba la imposibilidad de realizar despidos a cambio de reducir las horas de trabajo en un 20%, pasando de una jornada semanal de 36 a 28,8 horas. La reducción de la jornada laboral vino acompañada de una reducción salarial anual de alrededor de un 16%, acordando sin embargo que el salario mensual fuera estable con la finalidad de asegurar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Consideraciones finales sobre cómo implementar una reducción de la jornada de trabajo

El estudio de la reducción de la jornada de trabajo en la Unión Europea muestra la pluralidad de fórmulas para adoptar la reducción del tiempo de trabajo. Sin embargo, se puede afirmar que ésta resulta necesaria de cara a avanzar en la construcción de una sociedad europea más igualitaria en términos generales. Los ejemplos descritos en este Informe indican la existencia de múltiples motivaciones para reducir el tiempo de trabajo y, por tanto, las diversas decisiones a tomar en su puesta en marcha. La acotación de los objetivos determinará la organización de la reducción del tiempo de trabajo, adoptando diferentes formas, por tanto, en función de los fines que se persiguen con ella.

Se ofrecen en último lugar algunas claves a considerar en la introducción de políticas de reducción de la jornada de trabajo:

- 1º. La reducción de la jornada de trabajo debe venir precedida por una definición de los objetivos que ésta persigue conseguir. La cantidad de horas de trabajo reducidas produce efectos diferentes en cada uno de los ámbitos de impacto.
- 2º. Junto a la cantidad de horas de trabajo a reducir, se debe reflexionar sobre la estrategia o modo de introducir esta reducción. Esto es, si la reducción se introduce de una sola vez o de forma progresiva. En este sentido, cabe indicar que una reducción de la jornada laboral realizada de una sola vez presenta mayores ventajas relacionadas con los cambios culturales empresariales y familiares.
- 3º. La reducción del tiempo de trabajo puede introducirse en módulos temporales diferentes como la semana, el mes o el año. Dependiendo del enfoque y del modo de introducir la reducción de la jornada de trabajo, los efectos sobre la igualdad entre mujeres y varones, el empleo, la sostenibilidad y otras cuestiones pueden diferir sustancialmente. En este sentido, se podría defender que una jornada laboral diaria de seis horas podrían ser beneficiosas para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.
- 4º. Uno de los aspectos más controvertidos de la reducción del tiempo de trabajo reside en dilucidar si ésta ha de ser introducida por la legislación nacional o a través de la negociación colectiva. La forma en que se fija el tiempo de trabajo varía considerablemente de un país a otro. A nivel de la Unión Europea, la Directiva sobre tiempo de trabajo fija el tiempo máximo de trabajo en 48 horas por día a la semana, incluido el tiempo de realización de horas extraordinarias. En muchos países, la legislación nacional o un convenio colectivo nacional reduce el tiempo máximo de trabajo a unas 40 horas.
- 5º. La reducción de la jornada de trabajo puede pensarse con carácter obligatorio o voluntario. En los sistemas obligatorios, todas las personas trabajadoras, empresas o sectores están obligados a reducir el tiempo de trabajo a un nivel similar. Hay varios argumentos a

favor de los sistemas individuales de reducción del tiempo de trabajo, sin embargo, un examen más detenido hace dudar del sistema voluntario de reducción de jornada, ya que no está del todo claro que la elección del trabajo a tiempo parcial sea realmente libre: los hombres que optan por trabajos a tiempo parcial lo hacen debido a que no encontraron otro trabajo a tiempo completo; casi el 40 por ciento de las mujeres eligen un trabajo a tiempo parcial por motivos de obligaciones familiares.



Breves apuntes sobre la laboralidad de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales

O cómo llevar al banquillo al CEO de una de ellas por incumplimiento de los derechos laborales

Adoración Guamán Hernández*

El 2 de julio de 2024 una noticia se reproducía en distintos medios de comunicación españoles: el otrora todo poderoso fundador y consejero delegado de la empresa Glovo, Oscar Pierre, se enfrenta a una denuncia interpuesta por la fiscalía provincial de Barcelona por “menoscabar y suprimir” derechos laborales de sus repartidores. En la denuncia, la fiscalía afirma que, pese a la regulación normativa que establece la laboralidad de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales y pese a la sólida jurisprudencia existente en España al respecto, la empresa Glovo “continúa manteniendo la misma relación de trabajo

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València. Coordinadora del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?.

con sus trabajadores, quienes se siguen viendo obligados a darse de alta como autónomos y a abonar sus propias cotizaciones si quieren continuar prestando los servicios para la empresa”.

Para entender esta denuncia es necesario remontarse a la ya sólida estructura jurídica que en el ámbito español respalda la afirmación, por otro lado, evidente, de que estas personas dedicadas al reparto (denominadas riders) entran en el ámbito de aplicación del Estatuto de Trabajadores por cumplir las condiciones establecidas en su artículo 1. El debate al respecto viene de lejos y es posible citar como hitos fundamentales la actuación de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, que en 2017 levantó un acta de liquidación de cuotas a la seguridad social contra la empresa Deliveroo por la falta de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de sus repartidores. Posteriormente, la sentencia 244/2018 del Juzgado de Social 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018, declaró la laboralidad de un repartidor. Desde ese momento se sucedieron pronunciamientos judiciales hasta la fundamental sentencia del Tribunal Supremo (Sala cuarta, núm. 805/2020 de 25 de septiembre de 2020) que declaró que la relación existente entre un repartidor (rider) y la empresa Glovoapp23, S.L. (Glovo) tenía naturaleza laboral, por considerar que, efectivamente, tiene cabida dentro del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores (Rivas Moreno, 2024).

Sobre estos pronunciamientos y a efectos de dotar de claridad normativa a la cuestión, se aprobó la ley 12/2021, de 28 de septiembre (BOE 29 de septiembre), para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, conocida como “Ley riders” (Baylos Grau, 2022). Esta norma fue adoptada por acuerdo entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos mayoritarios, con el potente impulso del Ministerio de Trabajo, encabezado por la Ministra Yolanda Díaz. Su Exposición de motivos expresó de manera clara las intenciones de la norma y afirmó que: “las ventajas y consecuencias positivas sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras son perfectamente compatibles con la finalidad del derecho del trabajo en

su función reequilibradora de intereses, protectora de la parte más débil contractualmente o de gestión de los recursos humanos y mejora de la productividad de las empresas”. Para ello, se modificó el Estatuto de los Trabajadores en dos aspectos: en primer lugar, reformó el artículo 64, relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras añadiendo un nuevo párrafo d) a su apartado 4, en el que se reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles; en segundo lugar, introdujo una nueva disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Vinculada a esta norma, se aprobó la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, llamada “Ley Penal Glovo”, incorporando un nuevo tipo penal en materia laboral en el Código Penal (Rivas Moreno, 2024). En concreto con esta norma se modificó el artículo 311 del Código Penal para añadir un nuevo párrafo que sanciona a quienes impongan condiciones ilegales a las personas trabajadoras mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa. En su Exposición de motivos se señaló con claridad que “la incorporación de las nuevas tecnologías a la organización del mercado de trabajo ha propiciado una forma de elusión de responsabilidades empresariales mediante el camuflaje jurídico del trabajo por cuenta ajena bajo otras fórmulas que niegan a las personas trabajadoras los derechos individuales y colectivos que a tal condición reconoce, con carácter de indisponibles e irrenunciables, la legislación laboral, con respaldo expreso de la Constitución y de los tratados internacionales que vinculan a nuestro país”. Además, indica que “el conjunto de instrumentos

de tutela de la relación de trabajo reposa en el ordenamiento jurídico laboral, que garantiza la eficacia de sus preceptos mediante las instituciones, administrativas y judiciales, que permiten asegurar la vigencia de las normas y de las decisiones judiciales. No obstante, cuando los medios preventivos y sancionadores con que cuenta el ordenamiento laboral ceden ante nuevas formas de criminalidad grave, es inevitable el recurso, como última ratio, al Derecho penal”

Efectivamente, esta última afirmación reflejaba la realidad: la aprobación de la ley de 2021 no consiguió, pese a múltiples pronunciamientos judiciales reforzando su aplicación, modificar la actuación de algunas de las grandes plataformas (Rodríguez-Piñero Royo, 2023). En concreto, Glovo ha continuado manteniendo, hasta la actualidad, la misma relación de trabajo con sus trabajadores a quienes fuerza a darse de alta como autónomos. El desacato de la norma le ha valido a la empresa la imposición de numerosas sanciones por parte de la Inspección de trabajo, que la empresa también ha venido ignorando. Así, y según publicaba el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) en marzo de 2023, Glovo acumulaba más de 200 millones en sanciones por vulnerar la laboralidad de sus repartidores, además de la regularización de cerca de 15.000 personas trabajadoras empleadas como “falsos autónomos” y la constatación del uso de empleo irregular de personas extranjeras y la obstaculización de la labor inspectora. En concreto, Glovo Madrid fue sancionada también en 2023 por importe de 56,7 millones, por emplear a 7.022 falsos autónomos y tener a 813 trabajadores extranjeros de manera irregular, sin el correspondiente permiso de trabajo. En total, Glovo ha sido señalada por actuar de forma impropia con 37.348 falsos autónomos o trabajadores extranjeros sin la documentación pertinente.

Ante esta situación, el Ministerio de Trabajo anunció su intención de activar la vía penal para evitar que la empresa mantuviera esta actitud de desacato absoluto al ordenamiento laboral y al necesario respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras. Para ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social remitió en el año 2023 un informe a

la Fiscalía General del Estado poniendo en conocimiento la actuación de las sociedades mercantiles de Glovo por considerar que “podría ser constitutiva de un delito contra los derechos de los trabajadores”, la denuncia fue remitida a la Fiscalía Provincial de Barcelona a principios de enero del 2024.

Finalmente, en junio de 2024 el juzgado de instrucción número 31 de Barcelona admitió a trámite la denuncia presentada por la Fiscalía Provincial contra Glovo por un delito contra los derechos de los trabajadores, donde se investiga directamente al fundador y consejero delegado de la empresa. La Fiscalía afirma la existencia de una relación laboral, que se evidencia porque Glovo “dirige y organiza sus trabajos diarios a través de la plataforma digital de obligada utilización, donde se determina la forma y el precio del servicio de recogida y entrega de productos, y se establece un sistema de control del proceso productivo por medio de la gestión algorítmica del servicio”. Además, y en concreto, la Fiscalía de Barcelona pide la declaración de Oscar Pierre en calidad de investigado, así como la de varios repartidores que siguen trabajando sin contrato como testigos.

Se trata sin duda de una experiencia pionera y un hito de total relevancia en el proceso global de adaptación necesaria de los ordenamientos jurídicos para hacer frente a las fugas y brechas abiertas en la aplicación de las normas laborales por las nuevas tecnologías. Frente a la voluntad del capital de utilizar sus mutaciones tecnológicas para reforzar la subordinación del trabajo eliminando los marcos tuitivos conseguidos mediante luchas sociales y la constitución de sujetos colectivos (Baylos Grau, 2024), el Derecho del trabajo tiene ahora la responsabilidad de remodelarse a su vez, y con rapidez, a efectos de asegurar que estas empresas siguen siendo responsables por las condiciones de trabajo y protección social de las personas cuya fuerza de trabajo explotan.

El caso de Glovo evidencia la necesidad de una regulación del trabajo en plataformas basado en la laboralidad de la prestación y la posibilidad de utilizar el Derecho penal y en particular la imputación de delitos a

las personas físicas que ejercen el poder de dirección en las empresas incumplidoras, como ariete para asegurar la eficacia del Derecho del Trabajo.

Pero, más allá del caso concreto y pese al carácter pionero del modelo español, la regulación de 2021 ya ha mostrado sus limitaciones y la misma se está repensando a efectos de ampliar su diseño para incluir no solo a las personas repartidoras sino a cualquiera que realice una prestación laboral dirigida y controlada por una plataforma digital. En concreto, es fundamental enfrentar supuestos como la aparición de “plataformas de servicios domésticos” (Lenzi, 2023) que tratan de uberizar esta relación laboral de servicios en el hogar familiar con la consiguiente hiperprecarización de un colectivo cuya situación enfrenta numerosas amenazas interseccionalizadas y que requiere una intervención de urgencia en el plano regulatorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baylos Grau, Antonio Pedro (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: El caso de los riders y la ley 12/2021. Cuadernos de relaciones laborales, 40(1), 95-113.

Baylos Grau, Antonio Pedro (2024). Cambio digital y poder de la empresa: Fortalecer los derechos colectivos. Revista de derecho social, 105, 17-40.

Lenzi, Olga (2023). Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente? Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485>

Rivas Moreno, José Alberto (2024). El fenómeno rider: Actuaciones inspectoras y modificaciones normativas frente a las fórmulas de evasión del orden social. En Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación (pp. 67-92). Laborum.

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023). La Ley Rider dos años después: Enseñanzas de una experiencia particular. Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), 7, 13-35.



Futuro interditado?

Os conflitos em torno da proposta brasileira de regulamentação do trabalho de transporte de pessoas por intermédio de empresas-aplicativos

Flávio Roberto Batista*

Júlia Lenzi Silva**

Em março, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva (Partido dos Trabalhadores) apresentou proposta para a regulamentação do trabalho de transporte individual de passageiros prestado por meio de plataformas digitais, negociada entre governo, centrais sindicais, sindicatos ligados ao setor e empresas (Projeto de Lei Complementar n. 12/24). Em uma primeira análise, chama a atenção a restrição do projeto ao transporte de passageiros, sobretudo, em razão da similitude de condições de trabalho

* Departamento de Direito do trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP). Coordenador do grupo de pesquisa “Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismo” (DHCTEM). Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?

** Departamento de Direito do trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP). Coordenadora do grupo de pesquisa “Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismo” (DHCTEM). Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?

que se observa em relação a todos os trabalhadores intermediados por plataformas digitais, especialmente aqueles que trabalham com entregas. Ela se justifica, todavia, a partir dos contornos do diálogo social que antecedeu a apresentação do projeto: apenas as empresas *Uber* e *99* se dispuseram a compor o grupo de trabalho tripartite criado pelo governo em maio de 2023, havendo grande resistência da empresa *iFood*, que lidera, no Brasil, o mercado de entregas por aplicativo. Nas palavras do próprio Presidente, proferidas durante a cerimônia de apresentação do projeto, a lógica que rege sua construção é a de que *“as pessoas querem ter autonomia, não ter autonomia, mas ao mesmo tempo as pessoas resolveram acordar com os empresários e com o governo de que eles querem autonomia, mas eles precisam de um mínimo de garantia”*¹. De certa forma, esta é a síntese política, traduzida em linguagem popular, para a diretriz que organizou toda a elaboração da proposta: alcançar consenso quanto à regulamentação jurídica da atividade de transporte de pessoas por intermédio de empresas-aplicativos, estabelecendo padrões mínimos de proteção do trabalho, sem, no entanto, reconhecer a existência de vínculo de emprego entre os motoristas e as plataformas.

Acompanhando o debate que se seguiu à propositura do projeto, observamos que a proposta já nasce baseada em um contrassenso jurídico. De acordo com a justificativa governamental, a autonomia seria reivindicada pelos próprios trabalhadores, em rechaço à possibilidade de reconhecimento de relação de emprego entre eles e as plataformas. Nos termos desta linha argumentativa, a autonomia se consubstancia na possibilidade de estabelecer relações jurídicas com mais de uma empresa-aplicativo de transporte, prática muito comum entre os motoristas, que usualmente mantêm-se ligados concomitantemente à *Uber* e à *99* para potencializar suas chances de trabalho e ganho.

¹ Disponível em <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/discursos-e-pronunciamentos/2024/pronunciamento-do-presidente-lula-durante-assinatura-do-projeto-de-lei-de-regulamentacao-do-trabalho-por-aplicativos>. Acesso em 14 mai. 2025

Ocorre que, pela legislação brasileira, a exclusividade não é requisito para a caracterização do vínculo empregatício, sendo comum, inclusive, que trabalhadores mantenham vínculos empregatícios simultâneos em áreas nas quais se estabeleceu a prática do regime de compensação popularmente conhecido como 12x36, tais como o setor de saúde e de vigilância, nas quais jornadas 12 horas de prestação de serviço são intercaladas com observância de intervalo de 36 horas. Outro exemplo do direito brasileiro é ainda mais eloquente: a figura do trabalhador intermitente, criada pela reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467) e análoga ao *zero hour contract* do direito inglês. Isto porque o trabalho intermitente se caracteriza, exatamente, pela possibilidade e incentivo legal à manutenção de múltiplos contratos de trabalhos concomitantes, dado que a intermitência se configura pela fixação contratual (prazo indeterminado) e descontinuidade da prestação do serviço. A proximidade entre a realidade do trabalho de transporte de pessoas por intermédio de plataformas e a figura do trabalhador intermitente é tão evidente que vem sendo sustentada por parte da doutrina trabalhista nacional para fundamentar a existência de relação de emprego entre os motoristas e as empresas-aplicativos (Oliveira, Marcos Paulo da Silva & Teodoro, Maria Cecília Máximo, 2018), em autêntico exercício de micro resistência hermenêutica (Batista, Flávio Roberto & Seferian, Gustavo, 2020).

Do exposto, verifica-se que a definição de autonomia que sustenta a defesa da proposta brasileira de regulamentação não representa qualquer óbice ao reconhecimento jurídico do vínculo de emprego entre motoristas e empresas-aplicativos. Pela lei brasileira, há plena possibilidade de coexistência da manutenção de vínculos concomitantes com mais de uma empresa com a incidência de proteção trabalhista empregatícia, uma vez que exclusividade não é elemento fático-jurídico para sua caracterização. Não foi o que propôs, entretanto, o governo brasileiro. O Projeto de Lei Complementar n. 12/24 acaba criando uma nova categoria, o “trabalhador autônomo por plataforma” que, no sentido de propaganda favorável à proposta, tem sido divulgada midiaticamente como

“autônomo com direitos”. Vejamos, pois, como se apresentam estes “direitos” no texto regulamentador.

A proposta normativa estabelece o limite de 12h de tempo de conexão por plataforma. O suposto mecanismo de controle de jornada rapidamente revela sua inefetividade prática: com o setor monopolizado por duas empresas-aplicativos que atuam em todo território nacional, as já mencionadas *Uber* e *99*, nesta sistemática, o motorista poderia permanecer até 24 horas logado, à disposição para o trabalho, desde que alternasse o tempo de conexão entre ambas. Esta ausência de limite sobre o tempo de trabalho traduz, em termos de proposta de legislação trabalhista, um dos componentes da definição de uberização de Ludmila Abílio (2019): *“Trata-se de uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado”*.

No tocante à remuneração, fica estabelecido um valor mínimo por hora, dividido em uma parcela proporcional ao salário-mínimo nacional e destinada com exclusividade para a retribuição do serviço prestado, somada a um montante direcionado para o ressarcimento pelos custos em que incorre o trabalhador para a prestação do serviço, a saber, uso do aparelho celular, combustível, manutenção e depreciação do veículo, seguro automotivo e impostos. Em contrapartida, há previsão no sentido de que apenas o tempo efetivo de trabalho (deslocamento), computado entre a aceitação da corrida pelo trabalhador e a chegada ao destino do usuário, será contabilizado para a garantia do direito à remuneração mínima. Em outras palavras, tal previsão cria uma significativa restrição de direitos dos motoristas das empresas-aplicativos em relação ao trabalhador empregado: o tempo à disposição do empregador, que é contado na jornada de trabalho do empregado, torna-se legalmente ônus do trabalhador por aplicativo. Trata-se, portanto, do mais recente episódio da disputa entre trabalhadores e proprietários de meios de produção pelos tempos mortos de trabalho. Nesse caso, com vitória capitalista.

A eterna batalha do capital para a redução dos poros do trabalho é finalmente resolvida. Note-se que já não se trata de conseguir utilizar a força de trabalho integralmente ao longo de uma jornada de trabalho definida: trata-se de ter a força de trabalho permanentemente disponível e só fazer uso dela quando necessário, remunerando-a estritamente pelo que for produzido (Abílio, Ludmila, 2020, p. 117).

A violência desta nova forma de gestão da força de trabalho é evidenciada pela completa transferência dos riscos da atividade econômica, o principal elemento caracterizador da figura relacional do empregador no direito brasileiro. Não é possível prestar o serviço de transporte individual de passageiros sem carros com motoristas à disposição nas ruas. O risco de sua inexistência, entretanto, é partilhado entre trabalhadores e usuários do assim chamado “serviço de intermediação” prestado pelas empresas-aplicativos. Em um contexto de disponibilidade insuficiente de motoristas, o algoritmo se encarrega de refletir o descompasso entre oferta e demanda nos preços das corridas, elevando-as. À empresa, só resta o lucro sem risco algum.

Atualmente, o gerenciamento algorítmico eleva a novos patamares a possibilidade de incorporar como elemento central da gestão a ausência de regras formalmente definidas do trabalho; a informalização é cada vez mais profundamente administrável. Ao mesmo tempo que se apresenta legalmente como uma mediadora, a empresa detém o poder de estabelecer regras do jogo da distribuição do trabalho e determinação de seu valor. O gerenciamento também mira na intensificação e extensão do tempo de trabalho, regulando soberanamente oferta e procura, por meio de regras permanentemente cambiantes que se retroalimentam da atividade da multidão (Abílio, Ludmila, 2020, p. 119)

O projeto também traz disposições sobre a sindicalização, definindo que os motoristas de aplicativo comporão categoria própria, a ser representada por um sindicato específico, do mesmo modo que as empresas-aplicativos, mantendo o espelhamento de categorias profissionais

e econômicas que caracteriza a legislação sindical brasileira. Evidentemente, em razão da liberdade sindical garantida constitucionalmente, o projeto não poderia determinar a existência dos sindicatos, deixando à futura decisão dos interessados sua criação. Ocorre que a representação coletiva dos motoristas de aplicativo tem sido feita por meio de associações de natureza não sindical, as quais, inclusive, divergem politicamente acerca da conveniência e forma de regulamentação, o que tende a dificultar a observância deste dispositivo. Igualmente, torna-se difícil imaginar a existência de um sindicato econômico em um setor altamente oligopolizado, em que as duas maiores empresas, *Uber* e *99*, detêm, juntas, cerca de 95% do mercado², concorrendo apenas com empresas de alcance local com funcionamento cooperativo. Ainda que a legislação brasileira preveja que negociações coletivas possam acontecer no âmbito da empresa, não havendo necessidade da criação de um sindicato econômico, e que a concorrência tenda a equalizar as condições de trabalho obtidas com cada uma dessas empresas, a referida situação de oligopólio deve dificultar que as negociações coletivas transcorram com a mesma liberdade em que ocorrem em outros setores da economia.

Encerrando as disposições propriamente trabalhistas, o projeto busca interferir na principal forma de estabelecimento das condições da relação jurídica entre motoristas e plataformas digitais: o que vem sendo chamado de *subordinação algorítmica* (Careli, Rodrigo de Lacerda & Oliveira, Murilo Carvalho de Sampaio, 2021). A esse respeito, o projeto determina que os critérios de preferência para oferta de viagens e fixação da respectiva remuneração, bem como os critérios adotados pela plataforma no tocante à punição e até exclusão sejam transparentes, estabelecendo, ainda, a necessidade de que quaisquer modalidades de punições sejam precedidas de amplo direito de defesa por parte do trabalhador. Além disso, fica estabelecida a necessidade de aplicação de medidas de segurança e redução de riscos no trabalho. Ambas as previsões interferem na

2 “Em março de 2023, 74% das pessoas que solicitaram transporte através de aplicativos usaram o Uber, 21% usaram o 99 e 5% usaram outros aplicativos” (CADE, 2023, p. 80)

forma de gestão das empresas-aplicativos, que nunca abriram mão do sigilo de seus algoritmos e da ausência de interferência estatal no estabelecimento das condições de trabalho. Embora o projeto mencione explicitamente que a adoção de tais medidas não levaria à caracterização da relação de emprego, estes pontos já têm provocado resistência política ao projeto por parte das plataformas.

Por fim, o projeto aborda a temática da proteção previdenciária. Nesse sentido, estabelece contribuição obrigatória por parte do trabalhador (7,5%), incidente sobre a parcela remuneratória que figura como contrapartida ao serviço prestado, isentando o percentual indenizatório destinado a cobrir os custos assumidos pelo trabalhador. A mesma base de cálculo será usada para a contribuição patronal obrigatória por parte das empresas-aplicativos (20%), que ficariam responsáveis, ainda, por realizar o desconto e repassar para a Previdência Social, a exemplo do que já acontece na legislação brasileira com outros trabalhadores autônomos que prestam serviços a pessoas jurídicas. Essa proposta de sistematização certamente tem o condão de ampliar sobremaneira a cobertura previdenciária dos motoristas por aplicativo, que, hoje, como ocorre com a maior parte dos trabalhadores autônomos e informais, é baixíssima³. Todavia, embora a contribuição empresarial seja uma medida positiva para a previdência tomada em seu conjunto, os parâmetros escolhidos para a regulamentação vêm sendo objeto de críticas por parte das associações de motoristas, uma vez que representariam um aumento no montante quando comparada à forma que vem sendo atualmente adotada, com base na legislação que regulamenta os chamados microempreendedores individuais (MEI). Portanto, sobre este ponto, ainda não há consenso que aponte uma solução legislativa que, ao mesmo tempo, contemple a situação dos motoristas, diminuindo seu ônus contributivo, tendo em vista que já vivem, em geral, em condições bastante precárias,

3 3 Pesquisas apontam que a cobertura previdenciária de motoristas de aplicativo alcança hoje apenas 23% da categoria: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-64121410>

mas que mantenha a responsabilidade das empresas pelo financiamento da inclusão previdenciária da categoria.

Diante do exposto, não surpreende que o projeto tenha desagradado a gregos e troianos. Seus dois pontos que desagradam as empresas do setor, quais sejam, o pagamento de encargos sobre a contratação de motoristas e a interferência legislativa na conformação do algoritmo, não são capazes de gerar proteção adequada aos trabalhadores. Isto porque, em primeiro lugar, da forma como propostos, estabelecem remuneração pautada no salário-mínimo e não na média remuneratória da categoria, perdendo-se a oportunidade de definir um piso remuneratório mais adequado à natureza do serviço. Ademais, o projeto também passa ao largo de questões essenciais à garantia de condições dignas de trabalho, especialmente relativas a um controle efetivo de jornada e ao estabelecimento de uma forma equânime de tratamento do tempo à disposição. Nesse mister, os trabalhadores seguem sem acesso a direitos básicos historicamente previstos na legislação do trabalho brasileira, como direito a férias e descanso semanal remunerado, além de uma regulamentação adequada acerca de repouso e alimentação durante a jornada de trabalho.

Quando da publicação do *Boletín 1, El Trabajo em el siglo XXI: desafíos presentes, futuros posibles*, Juan Manuel Ottaviano (2023, p. 56) apontava a possibilidade de que a comissão de diálogo social criada pelo Brasil para debater a regulamentação do trabalho por aplicativos poderia alcançar melhores resultados que outros enfoques explorados na região. Neste *Boletín 2*, buscamos trazer informações que, infelizmente, evidenciam que o resultado do processo manteve a diretriz de tornar os trabalhadores por aplicativo uma “subclasse”: ao buscar evitar a solução mais óbvia e adequada, que seria considerar os motoristas como empregados das empresas-aplicativos, o projeto brasileiro estabelece um nível de proteção nitidamente insuficiente em troca de uma suposta autonomia que, conforme exposto, não impediria a caracterização do vínculo empregatício. Neste cenário, desejamos que as organizações de classe sigam em luta para que, ao menos, sua posição como força de trabalho

não seja diminuída em relação aos demais trabalhadores e trabalhadoras brasileiras.

BIBLIOGRAFIA

- Abílio, Ludmila Costhek. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>
- Abílio, Fudmila Costhek. (2020). Uberização: a era do trabalhador *just in time*? *Estudos Avançados*, 34(98). <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- Batista, Flávio Roberto & Seferian, Gustavo. (2020). Financiamento sindical, direito do trabalho e crise: aproximações empíricas ao tema da funcionalidade do direito do trabalho para o capitalismo. *Revista Direito E Práxis*, 11(4), 2669-2695. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/50030>.
- Cade - Conselho Administrativo de Defesa Econômica, Ministério da Justiça e Segurança Pública (2023). *Cadernos do Cade. Mercados de Plataformas Digitais*. <https://doi.org/10.52896/dee.cc2.02>
- Carelli, Rodrigo de Lacerda & Oliveira, Muriilo Carvalho de Sampaio (2021). *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*.
- Oliveira, Marcos Paulo da Silva & Teodoro, Maria Cecília Máximo. (2018). A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente. *Revista Da Faculdade De Direito Da UFRGS*, 1(39). <https://doi.org/10.22456/0104-6594.77450>
- Ottaviano, Juan Manuel (2023). Reportes de novedades sobre el Trabajo en plataformas en Latinoamérica 2023: nueva sentencia definitiva en Uruguay. En Adoración Guamán ... [et al.] (coords.). *El trabajo en el siglo XXI: desafíos presentes, futuros posibles no. 1*. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248834/1/Que-trabajo-N1.pdf>
-



Alterações normativas e proposições legislativas sobre trabalho no primeiro ano do governo Lula

Sayonara Grillo*

1. O primeiro ano do governo Lula da Silva não foi acompanhando de mudanças legislativas capazes de corrigir ou atenuar as reformas ultraliberais adotadas nos governos anteriores que reformularam o Direito do Trabalho em prol da maximização dos lucros empresariais. Apesar da instalação de grupos de trabalho tripartites (GT) instituídos para elaborar propostas de aperfeiçoamento e valorização da negociação coletiva, para debater o fenômeno da uberização e para propor a regulação do trabalho de motoristas e entregadores contratados via plataformas digitais, o governo não encaminhou proposições legislativas reconhecendo a presunção de assalariamento dos entregadores (*riders*), nem que melhorassem suas condições de trabalho. Como resultado do GT remeteu para o Congresso Nacional controverso Projeto de Lei 12/2024 que dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado de passageiros, definindo como autônomo o trabalho prestado pelos motoristas de veículos de quatro rodas para empresas plataformas, assegurando tão somente inclusão previdenciária e regras para contribuição previdenciária por parte das

* Faculdade Nacional de Direito. Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal do Rio de Janeiro.

plataformas de transporte.¹ Em fase de tramitação parlamentar, o projeto reforça a tese das plataformas sobre trabalho autônomo, sem assegurar direitos sociais nem prever regras para o fomento da negociação coletiva ou exercício de direitos sindicais para tais trabalhadores.

2. Estabeleceu-se uma “política de valorização do salário mínimo”, por meio de lei federal,² com diretrizes para a atualização anual do salário mínimo, cujo valor decorrerá da soma do índice correspondente à inflação do ano anterior (INPC/IBGE), com o correspondente à variação do crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB) de 2 (dois) anos anteriores. Fruto de proposta debatida no Grupo de Trabalho para elaboração de Política de Valorização do Salário Mínimo, a regra resultou em 2024 no reajuste total de 6,97% nos salários mínimos pagos em 2024 a trabalhadores, aposentados, pensionistas e pessoas que recebem benefícios assistenciais de prestação continuada (BPC) ou auxílio doença. A lei também ampliou a faixa de isenção do imposto de renda para trabalhadores de baixa renda e reajustou das alíquotas fiscais incidentes sobre remunerações.

Por outro lado, houve avanço com a aprovação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, com adoção de mecanismos de transparência e incremento da fiscalização contra a discriminação entre mulheres e homens. Prevê a adoção de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. Apesar de o Brasil

- ¹ Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm
- ² Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14663.htm

já ter ratificado as Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre igualdade remuneratória e discriminação em matéria de emprego e remuneração e igualdade, a lei inova ao estabelecer políticas voltadas à corrigir das desigualdades.

Determinou-se a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas empresas privadas com 100 (cem) ou mais empregados, com dados anonimizados.³ Atribuiu-se ao Ministério do Trabalho e Emprego a prerrogativa de fiscalizar o envio dos relatórios, solicitar informações complementares bem como averiguar a ocorrência de desigualdade salarial e de critérios remuneratórios, caso em que tais empresas deverão elaborar e adotar planos de ação para mitigar a desigualdade salarial verificada. Assegura-se, ainda, a participação de representantes sindicais e dos empregados na elaboração dos referidos planos de ação (Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023).

Em março de 2024, depois de batalha judicial movida por federações patronais da indústria contra a divulgação dos Relatórios, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial⁴ contendo informações de 49.587 estabelecimentos patronais, que empregam 17,7 milhões de pessoas, contendo dados estatísticos sobre raça, etnia, nacionalidade e idade, de modo a permitir identificar as múltiplas opressões na comparação remuneratória entre mulheres e homens. Neste universo de grandes empresas, observou-se que a remuneração média das mulheres equivale a 68% do salário mediano de contratação, sendo que a desigualdade atinge as mulheres negras com maior intensidade, pois o salário médio de contratação corresponde a 82% da média nacional, enquanto o de homens não negros a superava

3 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Decreto/D11795.htm

4 Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/transparencia-salarial>

em 19%⁵. Trata-se de instrumento inovador e importante para subsidiar debates públicos, programas de diversidade e a atuação sindical em prol da igualdade, cuja eficácia dependerá da mobilização de atores estatais e privados para sua concretização.

As desigualdades de gênero nas responsabilidades familiares e nos cuidados, responsáveis pelo afastamento de milhões de mulheres mães do mercado de trabalho, são também objeto de enfrentamento na inovadora Política Nacional de Cuidados, que se pretende implantar caso aprovada a proposição legislativa enviada pelo governo federal ao Congresso em julho de 2024, cujo foco envolve o fomento do trabalho decente para cuidadoras, remuneradas ou não, universo composto por mulheres em situação de vulnerabilidade, em sua maioria pretas e pardas⁶.

É certo que o panorama do mercado de trabalho melhorou no último ano, com queda da desocupação, mantida a elevada taxa de informalidade e o trabalho por conta própria. Não obstante, a sindicalização segue em queda, sendo a menor desde o início da série histórica. Em 2023, somente 8,4% da população ocupada (100,7 milhões) estava afiliada a sindicatos, queda de 7,8% em relação ao ano anterior,⁷ consolidando forte declínio ocorrido na década (em 2012, 16,1% dos ocupados eram sindicalizados, com a precarização do trabalho e adoção de políticas antissindicais no

- 5 Dados Agregados dos Estabelecimentos do setor privado com 100 ou Mais Empregados - RAIS 2022 e Respostas complementares do 1º Semestre de 2024. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/images/Relat%C3%B3rio%20de%20Transpar%C3%AAncia%20Salarial/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Transpar%C3%AAncia%20Salarial%20Agregado%20250324.pdf>
- 6 Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/politica-nacional-de-cuidados-e-enviada-ao-congresso-nesta-quarta-feira#:~:text=A%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Cuidados%20tem%20como%20objetivo%20garantir%20o,que%20s%C3%A3o%20fundamentalmente%20as%20mulheres.>
- 7 Dados oficiais divulgados pelo IBGE em junho de 2024, contidos na Pesquisa PNAD Contínua Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2023 e Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012>

período entre 2016/2022. A forte regressão nos padrões de trabalho decente, de regulação do trabalho e a ampliação das capacidades derogatórias das negociações coletivas, cada vez mais descentralizadas e pulverizadas no nível das empresas, aliadas à disseminação da terceirização e da pejetização facilitadas pela reforma trabalhista de 2017 contribuíram para tal esvaziamento dos sindicatos. A tibieza na formulação de políticas de fortalecimento sindical e trabalhista certamente não contribuirá para estancar o *race to the bottom* laboral, ainda em curso no país.



La contratación laboral a plazo fijo y por horas en Ecuador

Elisa Lanas Medina*

Antes de adentrarnos en las reformas normativas de los últimos años en materia laboral, que han estado encaminadas a aumentar los niveles de empleo formal en Ecuador a través de la aplicación de contratos que precarizan las condiciones laborales, es preciso tener un primer acercamiento a cómo se encontraba el empleo del país en los años anteriores a la pandemia, mediante la información proporcionada por la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU.

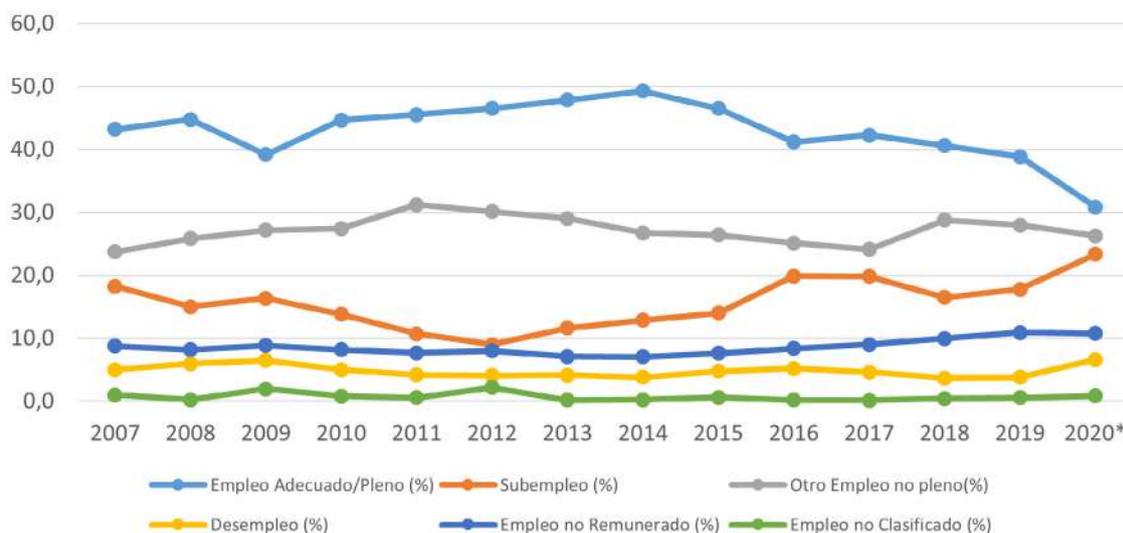
Se presenta la información disponible desde 2007 hasta 2020. Desde el año 2016 se evidencia un descenso en el bienestar laboral, a partir del porcentaje de personas que se encuentran en la condición de empleado adecuado (Gráfico 1). En efecto, desde 2016 en adelante se observa una disminución de esta proporción al compararlo con el periodo 2010-2015; y a pesar de que en 2017 se veía cierta recuperación, en los años siguientes (2018-2019), existe una tendencia descendente que alcanza su punto más bajo en 2020, con el menor porcentaje de personas trabajadoras con condiciones de empleo adecuado en todo el periodo 2007-2020, apenas un 30,8%.

No obstante, el año inmediatamente anterior corresponde al segundo nivel más bajo del periodo antes mencionado, lo que indica que el mercado

* Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

laboral ecuatoriano ya mostraba un deterioro considerable antes de la llegada de la pandemia. Por lo tanto, existía una fragilidad de la estructura laboral que se exagera con la pandemia.

Gráfico 1. Características del mercado laboral ecuatoriano 2016-2020



Fuente: Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU. Elaboración propia¹

Los contratos a trabajo a plazo fijo y por horas se aplicaron en Ecuador, como medidas para intentar elevar el empleo formal en el país, aunque con muy escasos resultados y algunos cuestionables efectos, hasta su prohibición expresa en la legislación ecuatoriana en el año 2008.

El contrato por horas fue incorporado al Código del Trabajo a través de la Ley de Transformación Económica del Ecuador, conocida como Ley Trolebus por la cantidad de temas no directamente relacionados que abarcó dicha norma (publicada en el RO-S 34, de 13 de marzo de 2000).

1 En 2020, existieron cambios metodológicos asociados al tamaño de la muestra, representatividad, metodología de levantamiento y factor de expansión, que producen que no sea estrictamente comparable con los periodos anteriores, se incluye información de años anteriores con fines referenciales.

El reformado artículo 17 del Código del Trabajo introdujo algunos elementos de este tipo de contrato, que podía celebrarse para cualquier clase de actividad, con una duración y valor de la remuneración, a decisión de empleador, ya que la norma señalaba que estos aspectos se fijarían por acuerdo de las partes, pero en la práctica era el empleador el que imponía estas condiciones.

Se fue estableciendo cada año un valor mínimo a pagarse por hora de trabajo, que, en el año 2000, fue de 0.50 dólares, dicho valor incluía todos los beneficios económicos que correspondían al trabajador. A partir de ese año, la norma preveía un incremento en el valor hora en el porcentaje de subida del salario básico unificado.

En enero del 2000 la economía ecuatoriana se dolarizó, por lo que hubo muchas fluctuaciones de precios en los primeros meses del año. Según información del Banco Central de Ecuador (<https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas>), el valor nominal promedio del salario básico unificado hasta mayo de 2000 fue de 67,7 dólares, y desde junio hasta finalizar el año fue de 97,7 dólares.

Al multiplicar el valor hora fijado como mínimo para ese año por 160 (equivalente a la multiplicación de 8 horas diarias por 20 días laborales), tenemos 80 dólares mensuales que en los primeros meses era superior al promedio del salario básico, pero no contemplaba los valores de otros beneficios legales obligatorios, como el décimo tercera² y décimo cuarta remuneración³, vacaciones y descansos obligatorios; pero a partir de mediados de 2000 en adelante, el valor hora del contrato por horas se mantuvo en niveles considerablemente bajos frente al salario básico unificado.

- 2 Décimo tercera remuneración o bono navideño es una prestación económica obligatoria que consiste en una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el año calendario, y debe pagarse hasta el 24 de diciembre de 2024 (art. 111 CT).
- 3 Otra bonificación anual obligatoria, equivalente al valor del salario básico. Se recibe con ocasión del ingreso a clases, que varía según la región del país (art. 113 CT).

Esto, sumado a la ausencia total de estabilidad, significó la aplicación de las peores condiciones laborales en contratos formales de trabajo en Ecuador, que, junto con la intermediación y tercerización laboral, se convirtieron en figuras cada vez más utilizadas para sustituir trabajadores con plenos derechos.

Durante la elaboración de la actual Constitución Política (RO 449, de 20 de octubre de 2008), la Asamblea Constituyente emitió decisiones y normas para el ejercicio de sus competencias y para ir definiendo ciertos temas que luego serían recogidos en la Constitución. Uno de ellos, el Mandato Constituyente No. 8, sobre “Eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo”.

Estas regulaciones quedaron recogidas en el Art. 327 de la Constitución Política del Ecuador, en los siguientes términos:

Art.327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude e obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Sobre el contrato a plazo fijo, antes de 2015, pese a que el Código del Trabajo contemplaba el contrato por tiempo indefinido, aparte de otras modalidades temporales, el contrato tipo de trabajo era el de duración determinada, que podía ser de hasta dos años -con el correspondiente período de prueba de noventa días-, pero que generalmente se suscribía por un año, y que, de ser el caso, se extendía por otro año más. Al finalizar ese plazo, el empleador podía optar por separar al trabajador por medio

del desahucio correspondiente, o mantenerlo dentro de la plantilla, volviéndose la relación con el trabajador indefinida.

La reforma introducida por la Ley de Justicia Laboral y de Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (RO-S 483, de 20 de abril de 2015), vino a proclamar la estabilidad en el empleo de manera contundente en el reformado artículo 14 del Código del Trabajo, según el cual: “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”, exceptuándose las modalidades de contratación por obra cierta que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador, los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, y los de aprendizaje.

Esta determinación se complementa con la necesaria causalidad en el régimen de despido, sin la cual dicha estabilidad sería ficticia, puesto que de nada sirve el contrato indefinido si el despido es libre. En ese sentido, una vez superado el periodo de prueba -siempre que exista una cláusula que así lo prevea, caso contrario, el contrato será indefinido desde el comienzo de la relación laboral-, la relación se verifica indefinida para el empleador, es decir que únicamente puede despedir legalmente al trabajador mediante la resolución de un visto bueno emitida por el inspector del trabajo, o por haber ganado el correspondiente juicio laboral; mientras que para el trabajador tendrá la duración que este quiera.

A partir del cambio de gobierno, en el año 2017, los siguientes ejecutivos han planteado el retorno a la temporalidad en la duración de los contratos de trabajo. El primer antecedente se dio en abril de 2018, en que el Ministro de Trabajo emitió varios Acuerdos Ministeriales para introducir nuevas modalidades contractuales, en sectores donde se buscaba alcanzar mayores volúmenes de contratación. Los sectores para los que se habilitaron nuevas modalidades contractuales fueron: sector bananero, florícola, turístico, agrícola, ganadero, jornada parcial permanente,

manufactura, y desarrollo y servicios de software. Estas nuevas formas de contratación buscaban dar una mayor agilidad y flexibilidad al empleador de estos sectores en temas de contratación debido a la naturaleza eventual, cíclica y/o estacional de estas actividades.

Se introducen al ordenamiento jurídico estas nuevas modalidades contractuales con el ánimo de que se adapten a la realidad, la costumbre y el carácter especial de las labores que se desempeñan en estos sectores. Se buscaba alcanzar un mayor grado de formalidad en este tipo de contrataciones, por medio de la facilitación de modelos contractuales que buscaban adecuarse a las necesidades especiales de estos sectores, debiendo en todos los casos, registrarse en la plataforma informática del Ministerio de Trabajo.

Los esfuerzos, no obstante, no lograron los objetivos propuestos, ya que hubo una bajísima aplicación de las nuevas modalidades contractuales y no hubo incremento en la contratación general de trabajadores.

Durante la pandemia, en el gobierno de Lenín Moreno, después de la publicación de algunos Acuerdos Ministeriales en materia laboral que buscaron enfrentar, primero el confinamiento y posteriormente el distanciamiento social en las relaciones laborales, se publicó, en junio de 2020, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (RO-S 229, de 22 de junio de 2020), que entre sus considerandos señala que, ante la emergencia sanitaria que ha producido efectos negativos en la economía mundial, la ley busca dar un alivio a la situación económica de los ecuatorianos. Aborda varios temas, entre ellos, en el capítulo III, plantea medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo.

Entre esas medidas, se crea el contrato especial emergente, con duración determinada, cuyo objeto es la “sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de

bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador” (art. 19 de la LAH), es decir, un objeto muy amplio, que en principio busca la generación de empleo durante la pandemia, pero que podría utilizarse en otros escenarios. Este tipo de contrato viene a consolidar la temporalidad en la relación laboral en Ecuador, ya que, como se verá más adelante, a partir de este, se crean otros con similares características.

Este contrato se puede celebrar hasta por un año y puede ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada puede ser parcial o completa, con un mínimo de veinte y un máximo de cuarenta horas semanales. En este contrato, también se flexibiliza la jornada semanal de trabajo, pudiendo ser distribuida en seis días de la semana, lo que viene a romper el derecho de dos días de descanso obligatorio por semana, que Ecuador había respetado desde la suscripción de los correspondientes convenios de la OIT sobre jornadas y descansos.

Posteriormente, el 30 de octubre de 2020 se publican los acuerdos ministeriales MDT-2020- 220 y MDT-2020-221, que crean las modalidades contractuales especiales para los sectores productivos, y para sectores turísticos, culturales o creativos; y los acuerdos ministeriales MDT-2020- 222 y MDT-2020-223 que traen directrices para regular el contrato de emprendimiento, planteado en los arts. 44 y 45 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (RO 151, de 28 de febrero de 2020) y el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación, respectivamente. Finalmente, el 24 de diciembre de 2020 se publica el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286, que contiene el régimen especial de trabajo para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares.

Como se mencionó, en el año 2018 se crearon nuevos contratos para sectores como el manufacturero y turístico, entre otros. En 2020, como parte de la estrategia de generar empleo, el Ejecutivo apuesta por reformular

la creación de nuevos contratos en el sector productivo en general, y en el sector turístico, cultural o creativo. Además, promueve la creación de nuevos puestos de trabajo para los jóvenes, pero con una estrategia diferente a la de 2016, ya que entonces se subsidió el aporte patronal a la seguridad social como incentivo a la contratación de jóvenes.

Todas estas modalidades nuevas, tienen elementos regulatorios comunes, entre los más relevantes está la temporalidad, que, siguiendo la línea del contrato especial emergente, es de un año renovable por otro, o incluso por un tiempo menor, el que dure la labor, servicio o actividad. Así mismo, en cuanto a la jornada laboral semanal, prevé la realización de la misma hasta en 6 días laborables, debiendo cumplirse las 40 horas; o hasta en jornadas consecutivas de máximo 20 días seguidos, de 8 horas cada uno, en el sector productivo.

Todas estas afectaciones a derechos laborales, salvo el caso del contrato especial emergente, se presentan en normas supra legales, que incumplen los mínimos previstos en el Código del Trabajo vigente.

En ese escenario normativo, el pasado domingo 11 de abril de 2024 se preguntó a los y las ecuatorianas, entre otros temas, si estábamos de acuerdo en modificar el art. 327 de la Constitución Política, incorporando un párrafo que diga “El contrato a plazo fijo y por horas, cuando se celebre por primera vez entre el mismo empleador y trabajador, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores, no constituyen formas de precarización laboral.” Asimismo, se buscaba modificar el Código del Trabajo para incorporar estos dos tipos de contratos.

Esta pregunta fue una de las dos que, entre las 11 que se realizaron en total en el referéndum y la consulta popular, no obtuvo un resultado favorable, y es que el electorado ecuatoriano tiene muy presentes las vulneraciones a los derechos laborales que, so pretexto de mejorar las cifras de empleo formal en el país, se vienen aplicando, sin que hayan tenido hasta el momento, resultados positivos. Y es que, históricamente, se ha

pretendido solucionar problemas estructurales de empleo con medidas muy limitadas, que además son cuestionables por reducir los derechos laborales reconocidos en la actual Constitución y Código del Trabajo ecuatorianos.

Urge un acuerdo nacional para mejorar, no solo las cifras del empleo formal, sino en general las condiciones de vida de los y las ecuatorianas. Es cierto que el porcentaje de trabajo informal supera los tres dígitos en el país, pero precisamente por lo constante de esta realidad, hay que buscar soluciones que pasan por mejorar la educación, salud y otros derechos básicos de la población, a lo que hay que sumar la urgencia de mejorar las condiciones de seguridad material y jurídica, que permitan fortalecer nuestra economía. Las respuestas, por tanto, debe obedecer a la complejidad del problema.



Boletín del Grupo de Trabajo
¿Qué trabajo para qué futuro?

Número 4 · Agosto 2024