

## Transición justa y garantía de un tiempo de trabajo “saludable”

### Just transition and ensuring ‘healthy’ working hours

MARIA TERESA IGARTUA MIRÓ

Universidad de Sevilla, España

#### Resumen:

*La transición justa plantea una serie de retos y de oportunidades y aparece fuertemente ligada al concepto de trabajo decente. Dada su centralidad en el desarrollo de la actividad laboral no puede dejarse de lado una reflexión sobre las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo “privado” y sus nuevos significados. El permanente debate sobre la jornada de trabajo, en su faceta cuantitativa (reducción) o distributiva, no debe dar la espalda a las premisas de ajuste al principio de dignidad humana, con un papel central de la construcción de una noción de tiempo de trabajo saludable. Junto a los tradicionales límites temporales de exposición a riesgos laborales específicos surgen con fuerza garantías como la jornada mínima, la previsibilidad y la utilización de fórmulas de trabajo flexible como medidas preventivas incluidas en la obligación de garantizar la salud y seguridad laborales.*

**Palabras clave:** transición justa, trabajo decente, flexibilidad, ecologización, salud.

#### Abstract:

*Just transition presents a number of challenges and opportunities and is closely linked to the concept of decent work. Given its central role in the development of work, it is essential to reflect on the boundaries between working time and 'private' time and their new meanings. The ongoing debate on working time, in its quantitative (reduction) or distributive facet, must not turn its back on the premises of adaptation to the principle of human dignity, which is central to the construction of a notion of healthy working time. In addition to the traditional time limits for exposure to specific occupational risks, guarantees such as minimum working hours, predictability and the use of flexible working arrangements are emerging as preventive measures included in the obligation to guarantee health and safety at work.*

**Keywords:** just transition, decent work, flexibility, greening, health.

## **Laburpena:**

*Bidezko trantsizioak erronka eta aukera batzuk planteatzen ditu, eta lan txukunaren kontzeptuarekin oso lotuta agertzen da. Lan-jardueraren garapenean duen zentraltasuna dela-eta, ezin da alde batera utzi lan-denboraren eta denbora "pribatuaren" eta esanahi berrien arteko mugei buruzko hausnarketa. Lanaldiari buruzko etengabeko eztabaidak, alderdi kuantitatiboan (murrizketa) edo banatzailean, ez die bizkarra eman behar giza duintasunaren printzipiora egokitzeko premisei, lan-denbora osasungarriaren nozio bat eraikitzeke funtsezko zeregina baitu. Lan-arrisku espezifikoei espezifikoen ohiko denbora-mugekin batera, hainbat berme sortzen dira, hala nola gutxieneko lanaldia, aurreikusteko aukera eta lan-formula malguen erabilera, laneko osasuna eta segurtasuna bermatzeko betebeharrean sartutako prebentzio-neurri gisa.*

**Hitz gakoak:** trantsizio justua, lan txukuna, malgutasuna, ekologizazioa, osasuna.

## **1. Aproximación conceptual: ¿qué entendemos por transición justa?**

Resulta esencial enmarcar estas reflexiones dentro de una aproximación conceptual al “fenómeno” de la transición justa que va a servir de hilo conductor al trabajo. Aunque en términos generales apunta a la ecológica, a la sustitución de los combustibles fósiles, a la transición energética y al empleo verde, viene conformada por otros factores de gran relevancia. Como punto de partida tomaré la definición de la OIT en términos de “ecologizar la economía de la manera más justa e inclusiva posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás” (OIT, 2021).

Como se sabe, el trabajo decente (o digno) se incluye entre los objetivos de desarrollo sostenible (por todos, Gil y Gil: 2019: 140 ss) y, en tales términos, su posible cobertura es muy amplia y, probablemente, será objeto de interpretaciones diversas tanto en los distintos países como desde diversas parcelas. Ahora bien, existen algunos extremos como la “inclusión” o las oportunidades de trabajo decente que impiden que se ignoren determinadas cuestiones -en clave de oportunidades y retos- que afectan al mundo del trabajo, dentro de cuya regulación jurídico laboral se ha alzado siempre como una institución central, incluso delimitadora de los propios confines de la relación laboral, el tiempo de trabajo.

En la propia idea de dignidad late la necesidad de “reconocer, respetar y proteger que la persona pueda desarrollar sus propios planes de vida” (Campoy: 2004: 147); valor que cobra cada día mayor relevancia, con cierta incipiente acogida judicial como un derecho directamente exigible. Así el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en su reciente Sentencia de 29 de abril de 2024 en el asunto “Verein Klimaseniorinnen Schweiz” y otros contra Suiza, estima la vulneración del derecho a la vida privada contenido en el art. 8 Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)<sup>1</sup> en tanto el cambio climático supone una alteración notable del mismo al privar a las recurrentes -un grupo de ancianas- de realizar actividades normalizadas como salir a pasear, realizar

---

<sup>1</sup> Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 y sus modificaciones posteriores y protocolos adicionales, [https://www.echr.coe.int/echr/convention\\_spa](https://www.echr.coe.int/echr/convention_spa).

actividades al aire libre y otras análogas, afirmando que Suiza debe cumplir con sus deberes en cuanto a la adopción de leyes y medidas razonables.

Por su parte, la Estrategia de Transición Justa apunta a los efectos positivos en el empleo, con creación de nuevos puestos de trabajo, en especial en las industrias manufactureras y la construcción, la creación de empleos verdes, contribuyendo a afrontar el reto demográfico -en zonas en despoblamiento- y la reducción en un 27% del número de muertes prematuras causadas por la contaminación atmosférica. Entre sus grandes objetivos incluye el de maximizar las ganancias sociales de la transformación ecológica y mitigar sus impactos negativos<sup>2</sup>.

Resulta imposible ignorar que esta transformación se engloba en un proceso más amplio ligado, entre otros factores, al avance de la robótica y la inteligencia artificial, de trascendencia también esencial en el mundo del trabajo, que exige que camine de la mano con la ineludible protección medioambiental. En esta trayectoria, encaminada a una mejora de los sistemas productivos y de transportes y la caracterización de los servicios, con una adaptación de las actividades al cambio climático y un objetivo de uso más eficiente de los recursos, ofreciendo soluciones *ad hoc* para un mundo descarbonizado, no debería dejarse atrás un debate serio y reflexivo sobre el tiempo de trabajo, mucho más sofisticado que el relativo a la reducción de jornada (semanal o anual) que, de todas formas, también tiene raíces bastante más profundas (por todos, De la Fuente y Zubiri: 2016: 19 ss)<sup>3</sup>. La transición justa debe ponerse también en conexión con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas en 2015, con las miras puestas en el año 2030 para su satisfacción, en especial el ODS 8, centrado en el trabajo decente y en el crecimiento económico.

El planteamiento es muy similar en la OIT, más en concreto las Directrices sobre Transición Justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles aprobadas en 2015 por el Consejo de Gobierno de la OIT, donde el acento se pone en la justicia social y en el empleo de calidad, sin posibilidad de alcanzarse sin una adecuación del tiempo de trabajo a los nuevos modelos económicos y sociales. En su reciente Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada en su 111ª reunión, celebrada en Ginebra el 16 de junio de 2023, aprueba aquellas directrices y considera que lo que se persigue lograr con la transición justa es la justicia social, el trabajo decente, la erradicación de la pobreza y hacer frente al cambio medioambiental y climático, siempre que permitan afrontar las pérdidas de empleo y los déficits de trabajo decente.

Se vuelve a incidir en que el cumplimiento del mandato de justicia social que está en el origen de la propia OIT y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas son fundamentales para una transición justa, ocupando un papel destacado la creación de

---

<sup>2</sup> *Estrategia de Transición Justa*, Gobierno de España, Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico, 2020, p. 4.

<sup>3</sup> Tampoco cabe ignorar el compromiso suscrito en la Carta Social Europea revisada de “fijar una duración razonable del horario de trabajo, diario y semanal, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes, a fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas” (art. 2).

oportunidades de trabajo decente. Más específicamente (Punto III.21 j) se afirma que los Gobiernos deberían “Fomentar el desarrollo tecnológico y el acceso a tecnologías ecológicamente racionales, una producción más limpia y el uso eficiente de los recursos, también en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas, asegurando al mismo tiempo los beneficios que conlleva el trabajo decente y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada”, así como “respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo y acelerar la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo” (punto III. 21 s). Todo ello en claro maridaje con “formular, aplicar, monitorear, adaptar y revisar periódicamente políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que den prioridad a un enfoque preventivo, identifiquen y gestionen los riesgos nuevos y emergentes derivados del cambio climático y prevean inversiones para el desarrollo de la capacidad y la formación en seguridad y salud en el trabajo, también en la economía informal” (punto III. 21 t). La letra u) del mismo punto viene a añadir la aplicación “de manera urgente de medidas de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores afectados por los riesgos relacionados con el clima y fenómenos meteorológicos extremos que permitan hacer frente a los efectos en la salud mental y promover un entorno de trabajo seguro y saludable”.

Resulta esencial destacar dos aspectos; de un lado, la ineludible ligazón entre la transición justa y los derechos fundamentales y, en particular, de la tutela de la salud y el tiempo de trabajo (entre otros, Aguilar: 2021: 65 ss; Serrano: 2019: 9 ss) y, de otro, descendiendo a aspectos más concretos, la virtualidad de un uso flexible del tiempo de trabajo como mecanismo de solución de problemas “emergentes” vinculados a la transición ecológica. En esta tesitura urgen soluciones para la gestión flexible del tiempo de trabajo innovadoras, eficientes, equilibradas, ajustadas a las nuevas necesidades organizativas, productivas y sociales del siglo XXI, en términos de sostenibilidad y de neutralidad de género. Así, es la propia OIT (OIT: 2019 a): 5) la que apuesta por un nuevo paradigma de tiempo de trabajo decente (por todos, Gorelli: 2018: 141) que se sustenta en cinco dimensiones: saludable, productivo, conveniente para la familia, que persigue la igualdad de género y donde hay un papel para la elección e influencia del trabajador en su tiempo de trabajo (OIT, 2018; Cairós: 2021: 101).

Con estos mimbres, referidos al trabajo decente, a los derechos fundamentales, a la nueva gestión del tiempo de trabajo y al enfoque preventivo en seguridad y salud, incluyendo los cambios derivados del cambio climático, resulta interesante plantear determinadas cuestiones a incluir en un debate amplio y reflexivo sobre el tiempo de trabajo que atienda al principio basilar de la transición justa de “situar a las personas en el centro de la acción por el clima” (ONU: 2023: 5 y 10), virando desde la preeminencia del interés empresarial a la atención a la persona trabajadora, con plena garantía del derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro. Además, en este momento de “transición” se vuelve más sustancial el afortunado calificativo adoptado en su momento (Argüelles: 2012: 11; Argüelles: 2022: 8) de ordenación “sostenible”. Por todo ello la transición justa es una oportunidad para el empleo y para los derechos en el trabajo, que no han de relegarse al acometer la ineludible reforma de la sección 5 del capítulo II del ET (arts. 34 a 38) (tiempo de trabajo), en el marco del nuevo Estatuto del Trabajo para el siglo XXI, superando las obsolescencias, los parches y los remedos de emergencia, abordando de forma global, coherente y actualizada una cuestión siempre nuclear en el

mundo del trabajo por afectar decididamente a la trayectoria vital de las personas trabajadoras.

## **2. El debate sobre el tiempo de trabajo: aspectos cuantitativos y cualitativos**

En los últimos tiempos vuelve a cobrar fuerza el tradicional objetivo del debate sobre el tiempo de trabajo que pasaría por su reducción, frente a la que parecía la preocupación más acuciante derivada de los aspectos cualitativos de ordenación o distribución. La propuesta de reducir la duración de la jornada ha encontrado bastante rechazo a su instrumentación por mandato legal y posiciones encontradas, llevando a cuestionarse si los grandes problemas están más ligados al cuánto o al cuándo se trabaja, en especial debido a la expansión de los modelos flexibles de uso del tiempo y la invasión tecnológica y el “azote” de internet. La reducción del tiempo de trabajo referida al máximo promedio semanal de 40 horas, también demandada por las exigencias sociales de mayor tiempo “libre”, ha topado con enormes trabas de parte de la patronal, con alegaciones sobre las peculiaridades sectoriales y necesidades empresariales, en particular en las pymes, con fundamento en la necesidad de que ese espacio sea “monopolio” de la negociación (por todos, Conde-Ruíz, Lahera y Viola: 2024: 1-41).

Resulta indudable que la lectura del art. 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea apunta a una tendencia permanente y constante a la reducción del tiempo de trabajo (Gorelli: 2018: 146) y, por ende, los esfuerzos en este sentido deben valorarse de forma positiva, abogando también por la exploración o los ensayos prospectivos con nuevas fórmulas como la semana laboral de cuatro días sin olvidar el papel central que corresponde a la negociación colectiva en este ámbito y las necesidades de una gestión flexible del tiempo de trabajo que tenga en cuenta también los derechos y necesidades de las personas trabajadoras.

Sin entrar a ahondar en los entresijos de la discusión, una mirada al tiempo de trabajo “digno”, hace irrumpir con fuerza nuevos derechos y garantías ligados a aspectos como el equilibrio o la “previsibilidad mínima” para reforzar la posición de la persona trabajadora. La “dilución” de fronteras entre el tiempo de trabajo y la vida privada es cada vez más palpable, algo que también se aprecia entre lo real y lo virtual, con pérdida de espacio de la presencialidad e, inclusive, con cierto cuestionamiento de la centralidad del tiempo de puesta a disposición como elemento definidor básico del propio objeto de la prestación, en favor de otros criterios más focalizados en los resultados u objetivos alcanzados, con independencia de una mayor o menor “entrega” temporal y que sea más o menos típica y/o regular. Estaríamos quizás vislumbrando un posible cambio de paradigma en el papel delimitador del tiempo de trabajo más propio de otros tiempos (entre otros, Barbieri: 2022: 18 ss), aún sin desmerecer su especial relevancia.

Como se sabe, las primeras normas laborales se ocupaban de aspectos cuantitativos, básicamente la limitación del número de horas trabajadas y la garantía de ciertos descansos, aunque las nuevas necesidades productivas y organizativas fueron priorizando los aspectos cualitativos o la distribución. En la actualidad se acentúan las demandas de reparto del trabajo, un mayor tiempo de descanso o los topes no solo máximos sino también mínimos (un tiempo de trabajo que permita una subsistencia “digna”). A mediados de los 90 se produce una clara evolución desde la jornada de trabajo típica y

homogénea a otros modelos marcados por la flexibilidad y la heterogeneidad, aunque sobre el patrón anterior. En ese momento se producen también relevantes cambios en las fuentes reguladoras, con clara contracción de los límites legales indisponibles, la ampliación del espacio para la autonomía colectiva e, incluso, individual y el recurso a fórmulas para una distribución más flexible del tiempo de trabajo, a fin de atender las necesidades empresariales con la plantilla existente, evitando nuevas contrataciones, incentivando la compensación de las horas extras en descanso, la distribución irregular o los contratos a tiempo parcial, con anchos espacios de disponibilidad temporal.

Estas tendencias alcanzan su cénit a partir de la Reformas 2011-2013, con modificaciones posteriores, donde son oscilantes y no siempre lineales las nuevas relaciones entre la Ley y el convenio colectivo (con más detalle, Rodríguez Pastor: 2014: 87 ss). Además, las nuevas tendencias sociales, las exigencias de las nuevas generaciones que ansían más tiempo “extralaboral”, la disrupción tecnológica e, inclusive, la revolución provocada por la IA, conducen a cuestionar incluso los propios pilares que sustentan la relación laboral “común”. Hasta hace poco se solía identificar la flexibilización con la distribución irregular de la jornada a favor de la persona empresaria, con ciertos guiños a una nueva organización de los tiempos de vida y trabajo que demandan, como contrapartida, cierta apertura de espacios hacia la flexibilidad en favor del trabajador en aras a la conciliación e, inclusive, a la garantía de la salud y el bienestar (De la casa: 2019: 213). En la actualidad se aboga (OIT: 2019 a); Vega: 2020: 7) por ampliar la soberanía sobre el tiempo con mayor autonomía para las personas trabajadoras, difícilmente equiparable en intensidad o en límites a la empresarial, lejos aún de un equilibrio y sin consenso sobre el grado de autonomía.

Dejando a un lado la polémica y los signos de desgaste de la tradicional y tajante distinción binaria entre tiempo de trabajo y de descanso, en parte marchita por las múltiples variables y aristas representadas por los tiempos “intermedios” o los nuevos modelos de “disponibilidad”, que deben encontrar respuestas normativas o convencionales adecuadas, el objeto de atención preciso va a girar sobre la relación estrecha entre tiempo de trabajo y salud laboral, respecto a la que el ET se mantiene demasiado aséptico, sin preocuparse en exceso de su garantía (también, Calvo: 2018: 9); aspecto igualmente olvidado en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y que merecería cierta reconsideración.

Más en concreto se trata de elucubrar sobre el uso de las fórmulas de trabajo flexibles para la tutela de determinados bienes esenciales del trabajador, más allá del equilibrio trabajo-familia y, en especial, para la tutela de la seguridad y salud. Como se sabe, la flexibilidad en favor del empresario encuentra en la regulación interna algunos desfases y desequilibrios, con alto riesgo de abuso y de un exceso de las horas trabajadas y no retribuidas (sobre todo fuera de los espacios de trabajo, para tareas accesorias o residuales, facilitadas gracias a la conexión cuasi permanente). Se echan en falta, en definitiva, soluciones eficaces, capaces de dar adecuada respuesta a los nuevos problemas derivados del tiempo de trabajo y, de forma particular, por su “liquidez”, que deben ser puestos sobre el tapete a la hora de afrontar la transición justa, que apuntan a ciertos derechos y garantías infranqueables, entre otros, la previsibilidad mínima de la jornada.

### 3. Las fórmulas de trabajo flexibles y su posible contribución a la garantía de la seguridad y salud

La flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo hasta ahora ha sido estudiada fundamentalmente desde dos perspectivas, por un lado, como instrumento en manos empresariales al servicio de las necesidades organizativas y productivas; por otro, como un mecanismo útil para atender las necesidades de conciliación familiar de las personas trabajadoras. Con bastante menos frecuencia, aunque existen ejemplos normativos y se ha llamado la atención sobre su relevancia (Igartua: 2019: 30 ss), es abordada como medida de tipo organizativo en el terreno de la prevención de riesgos laborales, sea a resultas de la aplicación del principio de adaptación del trabajo a la persona (art. 15.1 d) LPRL y art. 36.5 ET) y del art. 25 LPRL sobre protección del trabajador especialmente sensible, o como consecuencia de concretos límites, pausas o medidas de adaptación para evitar la exposición a determinados riesgos laborales, especialmente relevantes frente a fenómenos meteorológicos adversos, como se abordará *infra*.

El objetivo esencial no es tratar todos los aspectos relativos a las fórmulas de trabajo flexibles sino demostrar su traslación a la tutela de la seguridad y salud, recorrido indispensable para una construcción doctrinal de una noción amplia del tiempo de trabajo saludable. La acepción empleada viene del orden comunitario, aunque la norma interna la ha reconducido a la más tradicional de “adaptación” en el art. 34.8 ET. Aquella expresión alude, según el art. 3.1 f) de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores<sup>4</sup>, a “la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiendo a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo”.

La redacción, deliberadamente abierta, destaca por dos rasgos: situar en el centro de la definición el término “adaptar” y dotarse de un contenido amplio, reflejado en una enumeración no exhaustiva. Se emplea el término “adaptar” (*aménager* en la versión francesa, *adjust* en inglés y *adattare* en italiano) de notoria holgura, que apunta a la capacidad de flexibilizar y adecuar algo a necesidades o intereses concretos o como indica el diccionario de la RAE acomodar, ajustar algo a otra cosa.

Pero también se alude a modelos de trabajo, incluyendo aspectos cuantitativos y cualitativos de la jornada, pero también “fórmulas” (por tanto diversas) de trabajo a distancia. Es sabido, respecto a esta última forma de prestación de servicios, que algunas de sus características propias alteran la organización “estándar”, con una menor rigidez, dosis elevadas de flexibilidad horaria, papel preeminente de los objetivos o resultados, dilución de fronteras entre la vida laboral y la privada más palpable, que demanda de soluciones *ad hoc*, más flexibles, en relación con controles como el horario o la desconexión digital. Seguramente lo que mejor puede satisfacer las necesidades a cubrir, evitando otros inconvenientes ligados a este tipo de prestación, es su uso flexible, por

---

<sup>4</sup> DOUE 12.7.2019, L 188/79. Vid. asimismo el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) de 7 de diciembre de 2017 (DOUE 11.04.2018) y el del Comité de las Regiones de 1 de diciembre de 2017 (DOUE 8.05.2018). Interesante también la consulta del Informe de situación dado durante la Presidencia Estonia el 24.11.2017, Expte. 2017/0085 (COD).

ejemplo, con un número de días de teletrabajo a disposición de la persona trabajadora y siempre que se goce de menos rigidez en el horario de trabajo.

En definitiva, los términos manejados, aunque abordados para la conciliación, apuntan a la flexibilidad como un valor en alza también para satisfacer necesidades e intereses ligados a las personas trabajadoras, sin que existan obstáculos, más bien lo contrario, para su traslado a los retos derivados de la transición justa y, en concreto, para garantizar un tiempo de trabajo saludable y sostenible. A fin de satisfacer esta y otras necesidades lo interesante sería una normalización, vía convencional, de las fórmulas de trabajo flexible, a través de la instauración de bancos de tiempo o de horas, utilización flexible de vacaciones, cierta distribución irregular “a la inversa” o protagonismo del trabajador en la compensación de horas realizadas en interés empresarial, a título meramente ejemplificativo.

Ahondando algo más en la cuestión, la Directiva incluye en la fórmula los “calendarios laborales flexibles” que plantea algunas dudas, en especial teniendo en cuenta el significado estricto del término en el art. 34.6 ET, abogando la doctrina por cambios en la regulación interna y su contenido (Miranda: 2023: 211). Con toda probabilidad se ha buscado una expresión que superase las objeciones de los Estados pero también subyacen diferencias idiomáticas. La locución francesa *horaires de travail souples* frente a la inglesa (*flexible working schedules*) o la italiana (*calendari di lavoro flessibili*), gira sobre el aspecto nuclear de la cuestión: los horarios de trabajo flexibles. La propia Directiva señala que “a fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores, a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales”, pudiendo solicitar fórmulas de trabajo flexible (Considerando 34).

El recurso a la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y el Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles<sup>5</sup> que en su art. 2 a) recoge el término calendario de trabajo, tampoco es que se arroje demasiada luz sobre el tema. Lo esencial resulta ser que el calendario “determina las horas y los días en los que empieza y termina la realización del trabajo”. Es más, según el Considerando 21 “si no se puede indicar un calendario de trabajo fijo debido a la naturaleza del empleo, como en el caso de los contratos a demanda, el empleador debe comunicar a los trabajadores cómo se determinará su tiempo de trabajo, incluidas las franjas horarias en las que podría tener que ir a trabajar y el período de tiempo mínimo en el que deben recibir el preaviso antes del comienzo de la tarea”. Además, introduce la expresión patrón de trabajo definida como “la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empresario” (art. 2 c). Este término no aparecía en la propuesta, incluyéndose en la tramitación, en sede de discusiones parlamentarias, a fin de no utilizar el de calendario para distinguir los previsibles/imprevisibles y a las obligaciones de información, sobre las que no existía el necesario consenso<sup>6</sup>; empleo duramente criticado por algún sector doctrinal (Miranda: 2023: 223).

---

<sup>5</sup> DOUE L 186 de 11.07.2019.

<sup>6</sup> Sobre la sustitución de la alocución “calendario de trabajo de un trabajador (sea) total o fundamentalmente variable por la de patrón de trabajo total o fundamentalmente impredecible”, vid. Informe del Comité de

En vista de todo lo anterior, se puede compartir que el término patrón de trabajo encierra un concepto más amplio que abarca criterios organizativos sobre el tiempo de trabajo propios del calendario y de la elección de los días y horas de referencia (Canalda: 2019: 174). Parece que el vocablo “calendario” denota cierta fijeza, pues si falta por la naturaleza del empleo se activa la obligación de comunicar cómo se determinará el tiempo de trabajo, incluyendo las franjas horarias en las que podría tener que ir a trabajar y el período de tiempo mínimo para recibir el preaviso antes del comienzo de la tarea. En definitiva, el calendario alude a la distribución del tiempo de trabajo: jornada y horario, o los términos equivalentes de cada legislación. De ahí deriva el alto grado de imprecisión de la norma comunitaria, con dos únicos criterios sobre la determinación por el empleador -en patrones de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles-: la fórmula directa, mediante la asignación de tareas y la indirecta, por ejemplo, obligando al trabajador a atender las solicitudes de los clientes, dando cabida a numerosas posibilidades y formas contractuales de cobertura (Considerando 30).

Es patente que la imprevisibilidad del momento concreto de realización de la prestación tiene una clara repercusión en la salud laboral, pues lleva implícitas notorias dificultades para organizar la vida “no laboral”. Exige disponibilidad, conlleva convocatorias más o menos “sorpresivas”, incluye apremio en la aceptación o rechazo de los encargos que, junto a la presión de tiempo y la necesidad de cubrir unos mínimos retributivos, son claros “estresores” que generan tensión, ansiedad, carga mental y otros riesgos psicosociales asociados que exigen unos diques de contención mínimos comprendidos en la acepción de tiempo de trabajo saludable (decente).

Ciertas fórmulas de trabajo flexible, por su heterogeneidad y maleabilidad, podrían satisfacer buena parte de los cinco componentes del tiempo de trabajo decente, aunque es una problemática demasiado compleja que no se resuelve con una respuesta unívoca. Dada la amplitud de la materia afectada, la acotaré centrando la atención en el tiempo de trabajo “saludable”. El Parlamento Europeo en su Resolución sobre el MESST<sup>7</sup> anima a actuaciones legislativas en este terreno, en especial relacionadas con los riesgos psicosociales y la desconexión digital, pero también para la prevención y la gestión de los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades reumáticas relacionados con el trabajo, con especial atención a las trabajadoras, más afectadas por este tipo de dolencias, incluyendo la posibilidad de “horarios de trabajo flexibles”.

---

Representantes Permanentes al Consejo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, Bruselas, 14.06.2018, Expte. Interinstitucional 2017/0355 (COD), p. 3.

<sup>7</sup> Resolución de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 (incluida una mejor protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias nocivas, el estrés laboral y las lesiones por movimientos repetitivos (2021/2165 (INI)).

## **4. Trabajo decente y tiempo de trabajo “saludable”: previsibilidad y mínimo de horas garantizadas**

### **4.1. La “previsibilidad” de la jornada y su garantía**

La OIT propone avanzar hacia el reconocimiento de una mayor soberanía de las personas trabajadoras sobre su tiempo (OIT: 2019 a): 41; Molina: 2019: 5; Vega: 2020: 1); ahora bien, sin cambios en las tradicionales nociones de dependencia y ajenidad, mejorar en este terreno impide ignorar las diferentes posiciones de las partes de la relación laboral. Es casi utópico abogar sin más por la soberanía en abstracto, aunque sí es factible la recuperación de determinadas parcelas donde la voluntad del trabajador resulte determinante en la distribución de su jornada. Para ello se debería progresar en la medición de la carga de trabajo y ciertas reglas de mínimos para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. El desafío no es sencillo ni la respuesta va a ser inmediata, pero debe bucearse en las fórmulas organizativas que caminen en este sentido, con un estrechamiento de las potestades cuasi omnímodas de la empresa y una garantía más estricta de “previsibilidad” sobre el tiempo de trabajo, en aras también de la dignidad y la salud de la persona trabajadora.

La Directiva 2019/1152, cuyo plazo de trasposición finalizó el 1 de agosto de 2022, retraso que ha provocado que la Comisión Europea nos haya llamado la atención al menos en dos ocasiones (Ferradans: 2024: 1) viene a fijar una serie de garantías, seguramente escasas, en relación con la previsibilidad del trabajo. Así, introduce conceptos como los de “previsibilidad mínima del trabajo”, cuestión bien distinta es la articulación del derecho y su exigibilidad directa, a fin de lograr una ordenación flexible pero respetuosa con los intereses de ambas partes de la relación, aunque es demasiado “generosa” dando entrada, inclusive, a los contratos de cero horas (también Lozano: 2020: 4). Si la lectura de los considerandos genera bastantes expectativas al poner el acento en la previsibilidad y la incertidumbre que refleja sobre los derechos y protección social aplicables a los trabajadores (C.4), el articulado final resulta algo decepcionante por su escaso nivel de exigencia.

Su objetivo declarado (art. 1.1) es la mejora de las condiciones de trabajo “mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral”, aunque late, como se ha apuntado, la denostada idea de flexiseguridad, que genera pocos consensos y que, a la postre, acarrea recortes de derechos y garantías de la persona trabajadora (Argüelles: 2022: 2; Elorza: 2023: 69; Moraru: 2022: 191). Por su parte, la vinculación con el hilo conductor de este estudio se halla ya en el primer Considerando que señala al art. 31 CDFUE que reconoce el “derecho a trabajar en condiciones que respeten la salud, seguridad y dignidad” y a la limitación de la duración máxima de la jornada, los descansos diarios, semanales y vacaciones anuales retribuidas, resaltando las ineludibles relaciones entre ambas facetas.

No pretendo acometer un análisis exhaustivo de la norma, sino realizar algunas observaciones sobre la garantía de “previsibilidad” a la que no se dota de unos mínimos determinados, más allá de las obligaciones informativas. De esta forma, si el patrón es total o mayoritariamente previsible, la información abarca la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a

las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambio de turno (art. 4.2 l). Mientras que en supuestos donde el patrón de trabajo es *total o mayoritariamente* imprevisible, el empleador informará al trabajador sobre: i) el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas, ii) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje; iii) el período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación a que se refiere el art. 10, apartado 3 (art. 4.2 m). Salta a la vista la principal carencia de la Directiva, pues no define qué es o cuándo ha de considerarse que el patrón es total o mayoritariamente imprevisible. Se echan en falta también mayores cortapisas y, siendo coherentes, es fácil concluir que el patrón totalmente imprevisible no tiene cabida en los estándares de un trabajo digno (García-Cuevas: 2022: 69 ss).

Pese a los avances en el terreno de la transparencia, en particular debidos a la ampliación del ámbito de aplicación y el incremento de los contenidos informativos (*in extenso*, Mercader: 2021: 13 ss; Elorza: 2023: 72 ss; Miranda: 2023: 127 ss), con una regulación más adecuada y completa, los mecanismos para garantizar un tiempo de trabajo previsible resultan francamente débiles e insuficientes, sin apostar claramente por un nivel exigible de previsibilidad, con exclusión de patrones totalmente imprevisibles. A ello se añade la mayor afectación de las mujeres debido a que, como sostiene la OIT, son más fácilmente expulsadas del mercado de trabajo al seguir asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, de forma que tienen limitada su capacidad de aumentar sus horas en un empleo remunerado y para ajustarse a los requerimientos imprevisibles de ajustes de jornada (OIT: 2016: 7; Chacártegui: 2013: 25).

Una mirada al Derecho interno nos lleva al art. 16 ET (trabajo a tiempo parcial) que, como es sabido, no admite expresamente el contrato de cero horas, aunque las amplias cotas de flexibilidad de la regulación legal pueden propiciar que algunas de sus manifestaciones más extremas se aproximen bastante, acarreando altos niveles de precariedad (por todos, Altés: 2019: 542 ss). La regulación legal, por tanto, con bastante margen de mejora no debería virar hacia este tipo de prestaciones, dada la natural salvaguarda de las Directivas comunitarias. En concreto, la Directiva 2019/1152 insta a mantener y conservar las disposiciones más favorables, recordando expresamente que “la aplicación de la presente Directiva no puede utilizarse para reducir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente nacional o de la Unión en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general del que gozan los trabajadores en el ámbito cubierto por la presente Directiva” (Considerando 47). Pese a todo, como he señalado con anterioridad, la enorme indeterminación y el amplio margen de maniobra permitido por la distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET), más aún en el tiempo parcial, habría de revisarse y acotarse. A ello se añade que la Directiva admite que la información, incluso en patrones imprevisibles, se ventile con una mera referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen dichas materias. La doctrina ya ha alertado del peligro de esta cláusula instando a su no utilización (Argüelles: 2022: 7).

En cuanto a las previsiones contenidas en el art. 10 de la Directiva intitolado “previsibilidad mínima del trabajo”, considerada la regla con un mayor alcance (Mercader: 2021: 16) o, al menos, con una garantía más concreta, deja aún un largo

espacio de cobertura en la garantía de unas condiciones dignas. Si el punto de partida es unánime, esto es, que, si la naturaleza de la prestación no permite un calendario fijo, debe garantizarse un mínimo de previsibilidad, la Directiva a la postre no alcanza un resultado satisfactorio, con garantías escasamente exigibles. Son dos las condiciones a que se sujeta la imposición al trabajador de la prestación del servicio: el establecimiento por escrito al comienzo de la relación laboral de los días y las horas de referencia, esto es, aquellos en los que el empresario podría exigir la prestación y la comunicación con un preaviso razonable, establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacional. Preaviso entendido como “período de tiempo transcurrido entre el momento en que se informa al trabajador de una nueva tarea asignada y el momento en que esta comienza” (C.32). El incumplimiento de alguno de estos requisitos otorga al trabajador el derecho de rechazar una tarea asignada sin sufrir consecuencias desfavorables. En caso de que los Estados admitan que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, deben adoptarse las medidas necesarias para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador procede a tal cancelación sin observar un plazo de preaviso razonable. La garantía, en definitiva, resulta bastante pobre y se limita a la necesidad de fijar una compensación económica a la ausencia de preaviso razonable, forma de salvar la imprevisibilidad en que incurre la relación cuanto menos “peculiar” (Elorza: 2023: 85).

A ello se acompañan otras garantías que pretenden “guarecer” el ejercicio, en los términos de los arts. 15 y ss, en los que no me detendré en este momento. En sede doctrinal se oscila entre una trasposición que no permita la cancelación (Martínez: 2021: 19) ampliando el estatuto protector para la persona trabajadora y tesis más moderadas, que la asumirían, pero sujetas a algunas garantías, a fin de mantener la flexibilidad que atribuyen los patrones imprevisibles (Miranda: 2023: 235), en especial en relación con el preaviso y la cuantía indemnizatoria. Abogaría por una restricción máxima, con cautelas que garanticen un mínimo efectivo y medible de previsión, con respeto a los cánones del trabajo decente y sin que las posibles dificultades organizativas y de gestión incrementen los riesgos psicosociales, determinados por las dificultades para equilibrar vida-trabajo, presión de tiempo, dificultades inherentes a la falta de aceptación de encargos o falta de ingresos mínimos dignos, que apunta a la idea de tiempo mínimo garantizado.

#### **4.2 La garantía de un mínimo de jornada como elemento esencial del tiempo de trabajo decente y saludable**

Ya he apuntado a la necesidad de respeto de ciertos mínimos también de jornada para garantizar que el trabajo no sea totalmente imprevisible y despojado de garantías, única forma de alcanzar el estándar del trabajo decente, con una modalidad claramente rebatida como son los denostados contratos de cero horas. Aunque un elevado número de legislaciones y las normas internacionales y comunitarias no los prohíben, buscan introducir algunos elementos correctores. Para la OIT (OIT: 2018: 374) deviene indispensable la garantía de un número mínimo de horas de trabajo, aun cuando esta medida no se ha desarrollado a través de un instrumento jurídico de carácter vinculante, seguramente debido a su sequía normativa y a las dificultades inherentes a una regulación que sea acogida favorablemente por los Estados.

Las mínimas previsiones contenidas en la Directiva 2019/1152 debieran ser revisadas al alza en la ineludible trasposición, más extendida y con miras más ambiciosas (Miranda: 2023: 208) dada la desprotección social que conlleva no satisfacer unos

mínimos y los amplios márgenes de maniobra que la regulación interna deja a la distribución irregular en el contrato a tiempo parcial, con los consiguientes perjuicios al trabajador no sólo en relación con los descansos, con el mínimo legal de subsistencia o con los propios equilibrios trabajo y familia, susceptibles de tornarse más difíciles pese al mayor margen de tiempo “libre” de que dispone la persona trabajadora.

La Directiva, concedora de esta problemática, afirma que los trabajadores que no tengan un tiempo de trabajo garantizado se encuentran en una situación especialmente vulnerable, determinando que no puedan quedar al margen de la protección brindada por la norma (Considerando 12). Ahora bien, existe un espacio importante para la mejora en las garantías para prevenir abusos en los contratos a llamada (art. 11), con un limitado derecho a un contrato de trabajo dotado de mayores dosis de regularidad y previsibilidad en los términos del art. 12, sujeto a dos requisitos: una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador y que se haya concluido el período de prueba, caso de exigirse.

El derecho reconocido se limita a la solicitud de una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores, si las hay, y a una respuesta motivada por escrito en un plazo de un mes a partir de la mentada solicitud. No obstante, permite la ampliación a tres meses en pequeñas empresas y la respuesta oral a una solicitud posterior similar, caso de que no hayan cambiado las circunstancias respecto a la persona trabajadora. Por tanto, un régimen de garantías pírrico.

La inexistencia de unos mínimos garantizados (jornada e ingresos) coloca al trabajador en una situación económica rayana en la pobreza y enormemente precaria, provocando la necesidad de desempeñar varios empleos, con las consiguientes situaciones de sobrecarga y falta de garantía de los necesarios descansos diarios y/o semanales, con clara repercusión en la salud psicofísica.

Todo lo anterior conduce a la necesidad de trasponer la Directiva, en un contexto global de reconstrucción de la regulación del tiempo de trabajo, dentro de los parámetros del trabajo decente y “saludable”, de forma que acote los excesos permitidos en el uso flexible de la mano de obra, inclusiva, sin dejar a nadie atrás con un tope mínimo de trabajo garantizado en aras de la seguridad y la salud. Aspecto que se plantea sobre todo en nuevas formas de trabajo como el prestado en plataformas (por todos, Ginés: 2021: 19 ss), en parte por su concepción de trabajo complementario o accesorio, con el problema añadido de los amplios espacios temporales de “disponibilidad”. Pese a todo, a nadie escapa la complejidad de las fórmulas a emplear y la demarcación de fronteras donde situar el suelo aceptable. A ello se añade el margen de mejora todavía existente en las regulaciones de los diques de contención de la jornada, representados por el registro horario y la desconexión digital, aspirando a su eficacia, en los que no he de entrar y han sido objeto de enorme atención doctrinal (por todos, Igartua, 2024: 195; Vallecillo: 2017: 170; Velasco: 2023: 393).

## **5. Transición justa y tiempo de trabajo “saludable”**

### **5.1. Consideraciones previas**

Más allá de la ineludible conexión, presente ya en las primeras normas laborales y visible en la actualidad, entre la seguridad y salud y el tiempo de trabajo, con la creciente

constatación de riesgos ligados a los desmanes relativos a la jornada, hay aspectos concretos donde la gestión del tiempo de trabajo y su ordenación vienen a erigirse como medidas preventivas de primer orden. A título de ejemplo, la Ley 10/2021, de 8 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD)<sup>8</sup>, al regular la evaluación de riesgos laborales (art. 16) incluye los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo, debiendo tenerse en cuenta, en particular, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Obligación de evaluar los riesgos derivados de los tiempos de disponibilidad que también ha afirmado el TJUE en su Sentencia de 9 de marzo de 2021 (asunto C-244/19).

Sin necesidad ni espacio para entrar en todos y cada uno de los ejemplos legales, optaré por seleccionar los más significativos y demostrativos de la relevancia que está llamada a cobrar esta cuestión. La plasmación legal en algunas normas preventivas de las obligaciones empresariales de “ajuste” de la jornada, de conformidad con los datos extraídos de la evaluación de riesgos laborales, plantea un desafío complejo, debido en parte a la falta de detalle de algunas de las medidas, la ausencia de criterios claros para la adopción de decisiones o los amplios márgenes de maniobra de que dispone la empresa para el cumplimiento, algo bien visible en las previsiones normativas para afrontar situaciones de calor (u otros factores meteorológicos) extremos. Otras normas preventivas vigentes ya en nuestro ordenamiento desde hace casi treinta años, máximo exponente las relativas a las pausas en pantallas de visualización, han demostrado una escasa atención por parte de la negociación colectiva y unas elevadísimas tasas de incumplimiento.

## 5.2. Tiempo de trabajo y “diversidad”: “no dejar a nadie atrás”

Los colectivos que podríamos incluir en este apartado irían desde las personas trabajadoras jóvenes a las de más edad, pasando por quienes sufren enfermedades crónicas, tienen alguna discapacidad o son más “vulnerables” a los riesgos laborales, cuya tutela a través de fórmulas de trabajo flexible en la actualidad debe canalizarse por la tortuosa vía de la protección de los trabajadores especialmente sensibles contenida en el art. 25 LPRL que plantea numerosas y complejas dudas interpretativas y cuya aplicación no está exenta de dificultad (*in extenso*, Igartua: 2019: 30 ss), como fórmula de dar satisfacción al principio de adaptación y a la máxima de “no dejar a nadie atrás”.

En cuanto a las pautas a utilizar, a iniciativa del propio empresario en cumplimiento de su deuda de seguridad o, llegado el caso, previa solicitud del trabajador, podría incluir cualquiera de las apuntadas en relación con las limitaciones de jornada, los horarios o calendarios flexibles, los turnos de trabajo, el trabajo nocturno, que plantea enormes dudas -STJUE de 20 de junio de 2024 (asunto C-367/23)- y otras análogas, incluido el trabajo a distancia. En este caso concreto, aunque normalmente se enfoca desde la perspectiva de sus riesgos para la salud y seguridad en el trabajo, no cabe descartar su utilidad como medida de prevención eficaz, especialmente con patrones híbridos o combinados, sin ruptura absoluta con la presencialidad. Serían de agradecer nuevas normas legales que delimiten mejor el recurso a esta fórmula en casos de reincorporación

---

<sup>8</sup> Que, sin embargo, no ha contemplado en su texto las previsiones del art. 21 del Anteproyecto de Ley que preveía su uso en casos de fuerza mayor que interrumpa o impida el trabajo, incluidas razones de protección medioambiental.

del trabajador tras ausencias prolongadas por motivos de salud o en caso de enfermos crónicos. En general, urge una mayor definición de los colectivos “sensibles”, concretando de forma más adecuada el alcance y los límites de las obligaciones legales, facilitando el cumplimiento del principio de adaptación del trabajo a la persona.

En esta línea, la Estrategia Española de Seguridad y Salud (2023-2027)<sup>9</sup> parece superar el polémico concepto de trabajador especialmente sensible para apuntar a las personas trabajadoras en situaciones de mayor riesgo o vulnerabilidad (objetivo 04) bien por su sector de actividad -dedicadas a los cuidados, servicio doméstico y servicios sociales-, migrantes o las personas trabajadoras autónomas poniendo el acento en posibles situaciones de inequidad. Se plantea la necesidad de profundizar en la identificación de estos colectivos, las respuestas adecuadas y la transversalidad de las políticas. Por otra parte, se pone el centro de atención en las personas jóvenes y menores de edad, asimismo en el retorno al trabajo tras un período prolongado de baja con medidas de reincorporación paulatina o parcial, así como programas factibles de adaptación del puesto de trabajo, que pueden conllevar, lógicamente, fórmulas de trabajo flexible. Además, se llama a dedicar más atención preventiva a las personas con discapacidad y diversidad funcional. De forma más específica se apunta al estudio de los riesgos emergentes en el contexto de las transiciones digital, ecológica y demográfica, así como el impacto del cambio climático, identificando actividades y colectivos más afectados y el impulso de acciones para proteger a todas las personas trabajadoras por igual (Objetivo 02). En este mismo contexto, el empleo como sinónimos de los términos colectivos de trabajadores y trabajadoras “vulnerables, más expuestos o sensibles”, exige una regulación con medidas concretas, facilitando su aplicación a colectivos específicos o a sujetos bien delimitados desde el punto de vista de su mayor vulnerabilidad a los riesgos laborales, en especial los ligados a la transición justa.

Las medidas preventivas incluirían fórmulas de trabajo flexible para facilitar el ajuste a aptitudes psicofísicas de las personas trabajadoras afectadas, idea a la que apunta la Estrategia, aunque no referida en concreto a la jornada, en el caso de la gestión de la edad en el trabajo, en relación con las actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa (punto 3 Objetivo 02), igual para las personas que se reincorporan al puesto de trabajo, en especial en el caso de posibles secuelas post-COVID (punto 7, Objetivo 02). Medidas de organización del trabajo (en especial procesos, lugares de trabajo, asignación y redistribución de tareas) adaptables a lo largo del curso de la vida que se proponían en el AME sobre envejecimiento activo y un enfoque generacional de 8 de marzo de 2017.

Por su parte, el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud (2021-2027) (en adelante, MESST)<sup>10</sup> aboga por el fomento de una cultura preventiva que incluya “lugares de trabajo para todos”, reconociendo la diversidad, incluidas las diferencias y las desigualdades de género y la lucha contra la discriminación de la mano de obra que “son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, también cuando se evalúen los riesgos en el trabajo” y, cómo no, a la hora de aplicar el principio de adaptación del trabajo a la persona que, no obstante, precisaría de una mejor

---

<sup>9</sup> BOE 28 de abril de 2023.

<sup>10</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación”, Bruselas, 28 de junio de 2021 [COM (2021) 323 final].

determinación legal con modelos aplicables al menos de forma supletoria, ante los vacíos normativos y las enormes dificultades exegéticas de las previsiones existentes.

### **5.3. El ajuste del tiempo y la tutela de la seguridad y salud: especial referencia a las condiciones climáticas**

Como se sabe, la limitación del tiempo de trabajo en caso de exposición a determinados riesgos laborales ha sido una constante y puede rastrearse en numerosas disposiciones específicas (actividades de transporte, trabajo en el mar, en el campo, en el interior de las minas y en relación con determinados contaminantes químicos, físicos y otros análogos, Barceló: 2022: 1308 ss). Ahora bien, junto a las mismas, que operan sobre los aspectos cuantitativos se plantea el uso de fórmulas de trabajo flexible o medidas de adaptación, en especial frente a determinados fenómenos cambiantes e imprevisibles. Un buen ejemplo podría ser el RDL 4/2023, de 11 de mayo, que entre otros aspectos, aborda la prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas<sup>11</sup> que puede considerarse una norma pionera, siendo la avanzadilla de Europa en las previsiones expresas de medidas preventivas frente a los efectos del cambio climático en la salud de las personas trabajadoras, cobertura a la que apunta el MEEEST. Sin entrar en una exposición completa y detallada de la disposición comentada, adoptada por la vía de urgencia escasamente justificada, modifica el RD 486/1997, de 14 de abril, sobre lugares de trabajo, enmarcada en la Estrategia española de Seguridad y Salud (2023-2027) y en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Se sustituye la regulación precedente (contenida en el apartado 5 del Anexo III) que señalaba que “*en la medida de lo posible*” debían tomarse medidas para que los trabajadores pudieran protegerse de las inclemencias climáticas en los lugares de trabajo al aire libre y locales de trabajo que no pudieran quedar cerrados, por una nueva DA (única) (DF primera del RDL) que, al margen de otras consideraciones, pone el foco de atención en la maleabilidad del tiempo de trabajo como respuesta a los principales problemas de salud vinculados a los fenómenos meteorológicos adversos. Lógicamente el recurso a este tipo de flexibilidad no surge *ex novo*, sino que continúa la tradición de algunos convenios y las actuaciones emprendidas por la ITSS que venía sensibilizando a las empresas a fin de combatir riesgos por golpes de calor, sobre todo en sectores como el agrario o la construcción, insistiendo en determinadas medidas organizativas tales como la planificación de las tareas, la adaptación de horarios o el aumento de las pausas de recuperación, en lo que ahora más interesa.

Probablemente la adopción con carácter urgente ha provocado los relevantes defectos de técnica jurídica, el problema del rango normativo o las imprecisiones en su redacción, aspectos que, unidos a su insuficiencia para actuar frente a los riesgos derivados del cambio climático y la transición justa, exigirán un esfuerzo legislativo más reflexivo y pausado, con una mayor interrelación entre el medio interno y el medioambiente. En principio, la norma tiene un ámbito limitado a los trabajos que se desarrollen al aire libre y en aquellos que no puedan quedar cerrados. Pero resulta llamativo que venga a “incluir” todos los lugares de trabajo, también aquellos excluidos (art. 1.2) de la norma donde se plasma el cambio legal (el RD de lugares de trabajo). Al margen de lo anterior, interesa resaltar la importancia de las medidas de adaptación del

---

<sup>11</sup> BOE 12 de mayo.

tiempo de trabajo contempladas como actuaciones eficaces para responder a la tutela de la salud frente a fenómenos meteorológicos adversos.

Un aspecto a destacar, sumamente positivo, es que la norma afirma “reforzar” el marco jurídico preventivo, confirmando la obligación empresarial derivada de la propia LPRL (art. 16) de evaluar los riesgos ligados al cambio climático, en particular, a las temperaturas, humedad, contaminación atmosférica, radiaciones ultravioletas y otros análogos, a fin de garantizar que los principios e instrumentos ya previstos en la legislación tengan una aplicación práctica y efectiva y aseguren el cumplimiento de un nivel adecuado del deber de seguridad.

Conforme a la disposición estudiada, el empresario debe incluir en su evaluación de riesgos realizada de conformidad con la LPRL y su desarrollo reglamentario (RSP), una serie de particularidades, tomando en consideración los fenómenos meteorológicos adversos<sup>12</sup>, entre ellos, sin agotarlos, las temperaturas extremas (frío o calor). No obstante, una carencia relevante es la falta de inclusión de un criterio para la determinación objetiva de los fenómenos o topes de temperaturas, aportando mayores dosis de seguridad jurídica. El recurso a la Agencia Estatal de Meteorología da entrada a conceptos dotados de un importante grado de imprecisión, poco ajustados para su traslación sin más a la norma jurídica; se establecen unos umbrales, en función de las características climatológicas de las diferentes zonas del país, empleando pautas de “poco o muy poco frecuente” y adversidad. A ello se añaden, en un intento de armonización con las reglas europeas, cuatro niveles de aviso en función de los umbrales de adversidad que, como se explicará, sirven de parámetro para la fijación de concretas obligaciones. Esta indeterminación podría salvarse con la previsión de valores límite concretos por los que se apuesta en algunos estudios (por todos, Schaapman: 2023: 3; Cefaliello: 2023: 16), siempre que a la temperatura se añadan otros fenómenos como la velocidad del viento, la humedad o las radiaciones solares.

Por su parte, la norma exige atender a dos factores: las características de la tarea y las características personales o estado biológico conocido de la persona trabajadora; situándose en la órbita de las recomendaciones del INSST que en la NTP 922 sobre estrés térmico<sup>13</sup>, incluye variables individuales como la edad, sexo, estado de salud general, enfermedades crónicas o consumo de medicamentos o sustancias, entre las más significativas.

La explícita llamada a la evaluación y a su eficaz aplicación apunta a la superación de una concepción formalista y su consagración como instrumento flexible, exhaustivo y ajustado al tamaño y las características de las actividades empresariales, incluyendo la incidencia del cambio climático, bastante marcada por las especificidades del tipo de trabajo y el sector productivo. La norma ha de coherenciarse con las previsiones de la LPRL sobre el desarrollo de una acción permanente (art. 14.2. 2º LPRL), adaptando las medidas a los posibles cambios experimentados por las circunstancias (también las

---

<sup>12</sup> Nótese que, aunque en la rúbrica se refiere a “extremos”, las medidas han de adoptarse ante fenómenos meteorológicos “adversos”, descartando así las connotaciones de “excesivo, sumo o exagerado”, para centrarse en que sean “desfavorables”, incluyendo más allá del calor la elevada pluviosidad, fenómenos tormentosos, ráfagas de viento, entre los más frecuentes.

<sup>13</sup> Para el estrés por frío pueden verse las NTP 1036 y 1037. También, siempre a nivel de recomendaciones, existen diversas normas UNE-EN ISO sobre temas relacionados con el ambiente térmico, entre las más significativas las; 7726:2002; 15265:2005; 7730:2006; 11079:2009 y 7243:2017.

derivadas del clima) que incidan en la realización del trabajo. Asimismo, con los principios de la acción preventiva que en la letra g) del art. 15 incluye “planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la *influencia de los factores ambientales en el trabajo*”. En este contexto cobran una especial trascendencia las medidas relacionadas con la gestión del tiempo de trabajo.

Teniendo en cuenta que se trata de regular una adopción de medidas necesarias ya contenida en el art. 14 LPRL, en tanto el empresario debe garantizar la seguridad y salud “en todos los aspectos relacionados con el trabajo” y “la adopción de cuantas medidas sean necesarias”, hubiera sido deseable un mayor grado de detalle del RDL, con un esfuerzo de concreción, en lugar de limitarse a exigir la adopción de las más “adecuadas”. Pese a todo, es evidente que se trata de medidas organizativas como pausas de recuperación, disminución de los tiempos de exposición, adaptaciones de jornada, reparto de tareas y rotación, alternancia con trabajos en el interior siempre que resulte posible, incluso interrupciones de la prestación, que acompañan a medios materiales, tales como dotación de zonas de sombra para el descanso, provisión de agua o bebidas energéticas y, en última instancia, el uso de ropa aislante y EPIs.

Si tales medidas resultan insuficientes y no puede garantizarse de otro modo la protección de la persona trabajadora, se invoca el art. 23 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, a fin de prohibir el desarrollo de determinadas tareas en las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos. Como es sabido, se trata también de una disposición de corte genérico que apuesta por la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de las personas trabajadoras debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención. Medidas circunscritas a “los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva”, estableciéndose expresamente la imposibilidad de reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida.

Las posibles respuestas para evitar las horas centrales del día pueden traducirse en el adelanto o retraso de las horas de trabajo o cambios y adaptaciones de jornada con invasión de períodos nocturnos que pueden crear nuevos riesgos, entre otros, alteraciones del sueño y los ciclos circadianos con los consiguientes riesgos asociados, incluido el incremento de las distracciones o imprudencias, incrementados, en su caso, por la falta de luz, siendo ineludible evaluar su incidencia, buscar medidas alternativas y no crear un peligro superior al que se trata de combatir. Debido a la relevancia que están llamadas a cumplir estas fórmulas más flexibles y por su afectación al tiempo de trabajo sería aconsejable su inclusión en la LPRL o incluso en el ET, en una nueva regulación que aborde de manera más global los aspectos relacionados con la adaptación y flexibilización del uso del tiempo. La propia UE hace también una llamada a la utilización de “modelos de trabajo flexibles”, incluyendo la rotación, el traslado a lugares más frescos, junto a la limitación del tiempo de exposición, los descansos, la modificación de ritmos de trabajo, la adaptación de las horas de trabajo y la planificación para realizar los trabajos más exigentes a primera hora de la mañana o última de la noche, animando también a las

personas a seguir su propio ritmo (EASHW: 2023: 13) para combatir algunos de los efectos del cambio climático en la salud laboral.

Prevé el RDL 4/2023 para casos en que la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente de la CCAA, emita un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, la obligación de adaptar las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. En puridad, la empresa no debe esperar a estos avisos externos, porque ya ha tenido que realizar su propia evaluación y conforme a sus resultados concretar las medidas a adoptar, atendiendo además a las condiciones personales de las personas trabajadoras y las concretas tareas realizadas. En su caso, los avisos obligan a “revisar” la suficiencia de las medidas, sin que sirvan de vías de fuga a la exigente obligación empresarial. En casos extremos, lógicamente, resulta de aplicación el art. 21 LPRL (riesgo grave e inminente) en toda su extensión, empezando por las propias obligaciones de información, adopción de medidas e instrucciones empresariales para facilitar la interrupción.

Sorprende que no exista una llamada expresa al desarrollo por negociación colectiva, pese a su ya extensa tradición en algunas regiones y sectores, por ejemplo, previendo limitaciones y adaptaciones de jornada en sectores como el campo<sup>14</sup> o la construcción. En este último sector<sup>15</sup> se prevé la adaptación de las condiciones de trabajo ante temperaturas elevadas (art. 74 bis), acogiendo expresamente la concerniente a los horarios ante avisos de nivel rojo o naranja emitidos por la AEMET. En el caso de las olas de calor se contempla la implantación de horarios distintos, llamando a la elaboración de protocolos para orientar a trabajadores y empresarios ante las mismas (art. 172).

#### **5.4. Digitalización, carga mental y ajustes temporales**

Determinados ajustes temporales o la previsión de pausas de recuperación son medidas habituales en normas específicas que regulan la exposición a determinados contaminantes o en el uso de los EPIs, pero ocupan un lugar destacado en el campo de la utilización de equipos que incluyen Pantallas de visualización de datos (en adelante PVD). Como se sabe, nuestra obsoleta regulación, proveniente de la correspondiente Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización<sup>16</sup> no da adecuada cobertura a la multiplicidad de riesgos derivados de la clara extensión y omnipresencia del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral ni a su propia configuración actual, generando conflictos judiciales en torno a su aplicación,

---

<sup>14</sup> Donde también se aplican las limitaciones de jornada previstas en el art. 24 RD 1561/1995. A título meramente ejemplificativo: CC del sector faenas agrícolas, forestales y ganaderas de la provincia de Sevilla (BOP Sevilla 1 de enero de 2022) (art. 21 inclemencias climatológicas). En el CC de la Sociedad Cooperativa Andaluza Olivarera Nuestra Señora de Guadalupe (BOP Córdoba 17 de febrero de 2020) se incluye un artículo dedicado a la organización del trabajo (art. 5). Previsiones específicas dadas las circunstancias climatológicas del período estival, tales como jornada continuada, no realización de trabajos a partir de las 15 horas y reducción del tiempo de exposición en caso de alertas por elevadas temperaturas en el art. 7 CC del metal para la provincia de Córdoba (BOP Córdoba 2 de noviembre de 2023).

<sup>15</sup> VII CC general de la Construcción (BOE 9 de septiembre de 2023).

<sup>16</sup> Quinta Directiva específica conforme al art. 16.1 de la Directiva 89/391/CEE (DM) (DOCE 156, 21 de junio de 1990).

urgiendo su revisión, anunciada en el ámbito comunitario para 2022 en el Marco estratégico en vigor<sup>17</sup>.

La norma es muy limitada en su alcance, con insuficiencias y lagunas, abordando escasamente algunos riesgos, dejando al margen otros y suscitando notables dudas de aplicación a otros dispositivos digitales de uso cotidiano. Al decir de la Comisión “el rápido despliegue de las tecnologías inalámbricas, móviles y otras tecnologías avanzadas -y el uso, cada vez mayor, de este tipo de dispositivos para fines laborales- requiere un análisis más profundo de la exposición de los trabajadores a la radiación óptica y los campos electromagnéticos, así como de los posibles efectos adversos para la salud en el caso de los dispositivos más potentes”. La Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital<sup>18</sup>, aparte de acoger favorablemente el compromiso de la Comisión, considera que si se actualizan tales normas, pueden contribuir a la protección de todos los trabajadores, incluidos los de las plataformas digitales y por cuenta propia, tendiendo a “no dejar a nadie atrás”.

El mencionado RD PVD, traslación casi literal de la Directiva, está en buena medida superado por los cambios tecnológicos de estos últimos años, necesitado de previsiones más precisas para prevenir los riesgos ligados al uso intensivo y universal de los dispositivos tecnológicos actuales, muy alejados de las definiciones legales y prevalentemente de carácter móvil, en principio excluidos de la disposición legal, siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo (art. 1.3 d) RD PVD).

Los indudables avances logrados en orden a la seguridad por las propias exigencias de fabricación y diseño de los equipos disminuyen algunos riesgos visuales, pero surgen otros ligados a factores como la carga mental debida al uso continuado, la tensión debida a problemas ligados al funcionamiento o la exigencia de las tareas, entre los más significativos. Sin entrar en otras definiciones legales y en las dudas respecto a los pequeños dispositivos tecnológicos que excluye a “todos aquellos equipos que tengan un pequeño dispositivo de visualización de datos o medidas necesario para la utilización directa de dichos equipos” (art. 1.3 e) RD PVD), obligando a interpretar conceptos como el de uso esporádico, atendiendo a criterios como la “habitualidad” o “parte relevante” del trabajo desarrollado, es patente que se evoluciona a fórmulas también de cómputo de los tiempos más flexibles. A modo de ejemplo, el cambio de criterio del INSSST, pues mientras venía exigiendo un lapso temporal concreto (4 horas/días o 20 semanales de trabajo efectivo, con previsiones específicas para quienes realizaran entre 2-4 diarias o entre 10-20 semanales, con requisitos adicionales) en la nueva versión de su Guía (año 2021) de aplicación del mentado RD PVD que opta por un ajuste menos rígido. Afirma que en la actualidad es “muy difícil establecer una frontera sencilla que delimite dicho concepto basándose exclusivamente en un determinado número de horas de uso diarias o semanales” y que la probabilidad de la exposición a riesgos ligados a las PVD se asocia a factores como la frecuencia de uso, la duración, la intensidad y el ritmo de los períodos de uso continuo de esos equipos, desechando como factor único el de las horas que se venía empleando, con un alto grado de certeza pero riesgos de insuficiencia o ineficacia, apostando por un conjunto variado de factores asociados a las condiciones de trabajo (art.

---

<sup>17</sup> Misma intención de revisar el RD PVD trasponiendo la Directiva de actualización que se adopte se refleja en la Estrategia Española de Seguridad y Salud (2023-2027), p. 16.

<sup>18</sup> 2021/2098 (INI), DOUE 7 de febrero de 2023, C 47/63.

4 LPRL) así como de la persona que ocupa el puesto a fin de determinar si se es trabajador a los efectos de la norma.

Pese a estas dificultades y al tiempo transcurrido desde la aprobación de la Directiva, siguen gozando de plena actualidad las medidas más interesantes, con cierto grado de imprecisión y bastante ignorada en sede negocial y empresarial: la alternancia de tareas, la distribución de los tiempos o la regulación de pausas. En función de los resultados de la evaluación, junto a las medidas técnicas se prevé la reducción de la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente (art. 3.3 RD PVD). Añadiendo que en los convenios colectivos “podrá” acordarse la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y las pausas a que se refiere el apartado anterior (art. 3.4 RD PVD).

Resulta indubitado que la persona empresaria viene obligada a implantar las medidas para satisfacer su deuda de seguridad y a él compete organizar el trabajo de forma que se evite la exposición prolongada, mediante la alternancia de tareas y, subsidiariamente, con el recurso a las pausas. La remisión a la norma pactada lo es a efectos de determinar los aspectos concretos, pero no el propio derecho a las pausas que derivará de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Sin embargo, en la práctica el tema resulta problemático debido al mutismo de muchos convenios y la dejación de deberes en algunas empresas, siendo deseables previsiones legales más específicas, al menos de aplicación supletoria en defecto de pacto, pese a que es evidente que el CC sigue siendo el espacio más adecuado para la regulación.

La STS 26 de mayo de 2021<sup>19</sup> para el sector del *Contact Center* cuyo CC prevé una pausa de cinco minutos como medida preventiva para los trabajadores que utilizan PVD, resuelve el conflicto planteado sobre su cómputo. Para el TS al final de cada jornada diaria el número de pausas debe ser igual al de horas de trabajo efectivo, con independencia de que sea continuada o partida. Además, las normas preventivas “deben ser interpretadas y aplicadas en el sentido más favorable a la finalidad de las mismas, singularmente la preservación de la salud de los trabajadores y la evitación de toda alteración de la misma que pueda producirse como consecuencia del trabajo”, por tanto, teniendo en cuenta el derecho fundamental a la tutela de la seguridad y salud laborales.

Algunos Convenios se ocupan de la cuestión, así a modo de ejemplo el CC de Telefónica para el trabajo con dispositivos que incluyen PVD reconoce tres descansos de 10 minutos adicionales y 1 para trabajadores de jornada reducida o que solamente realicen este tipo de trabajo durante la mitad de la jornada<sup>20</sup>. Otros textos<sup>21</sup> afrontan la obligación

---

<sup>19</sup> Rec. 19/2020, frente a la SAN 115/2019, de 10 de octubre. Con anterioridad, vid. SSTS 25 de abril de 2010 (Rec. 52/2009); 22 de mayo de 2012 (Rec. 76/2011) y 8 de febrero de 2018 (Rec. 269/2016).

<sup>20</sup> Art. 170 bis. II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 13 noviembre 2019).

<sup>21</sup> A modo de ejemplo, Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA. (BOE 21 noviembre 2019) (art. 93). Además, CC de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE 30 julio 2020), que prevé para los trabajadores que desarrollen su actividad con PVD disfrutarán de ocho pausas de cinco minutos cada una de ellas, en jornadas de trabajo de 8 horas. En jornadas inferiores, tantas pausas de forma proporcional a la parte de la jornada reducida. No serán acumulables entre sí. Puede verse también la regulación contenida en el art. 51 Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE 14 enero 2022).

garantizando una pausa de 5 minutos por cada 90 de trabajo o bien un cambio igualmente periódico de actividad.

## **6. Transición Justa, movilidad sostenible y tiempo de trabajo flexible**

Aunque muy sucintamente, parece oportuno apuntar a la posible utilidad de los modelos de trabajo flexibles para contribuir a una movilidad más sostenible que contribuya a combatir problemas de contaminación atmosférica, también agravados con la crisis climática y que inciden igualmente en la salud de las personas trabajadoras. Algunas de las medidas a adoptar son francamente sencillas y contribuirían a evitar las congestiones de tráfico en las horas punta o los picos de alta saturación de CO<sub>2</sub> u otros contaminantes.

La propia Estrategia de Transición Justa (medidas para la Transición Justa (A7): 33) incluye la elaboración de una Estrategia de Movilidad, Segura, Sostenible y Conectada que garantice, teniendo en cuenta el reto del cambio climático, la movilidad a toda la ciudadanía y que incluya aspectos sociales y laborales del transporte y la movilidad. De forma más específica, aborda la necesidad de restringir el tráfico rodado en algunos periodos de tiempo por superarse los límites y objetivos de la calidad del aire. Para satisfacer este objetivo no estaría de más un mayor esfuerzo de la negociación colectiva para implantar medidas de flexibilización en las horas de entrada y salida, aplicación del principio de rotación, inclusive el teletrabajo.

Es verdad que, respecto a este último, al igual que ocurre en su enfoque como medida de conciliación trabajo-familia, no faltan las críticas negativas tendentes a “desmitificar” su sostenibilidad, cuestionando su análisis en términos de ahorro energético, apuntando a un simple trasvase del consumo de energía de un lugar (el centro de trabajo) a otro (el domicilio). Pese a todo, resulta indudable que cumple con el objetivo de evitar desplazamientos, aunque pudiera lograrse también de forma eficiente con el uso de coches compartidos u otros transportes más sostenibles, a veces inviables en grandes ciudades o en centros o polígonos industriales distantes de los centros habitados. Por otra parte, el gran problema de consumo asociado al almacenamiento de datos no puede vincularse de forma directa al teletrabajo, dado que las crecientes exigencias y la construcción de los grandes centros de datos no es achacable sólo o tanto al desempeño laboral como a una sociedad basada prevalentemente en el consumo y en las redes sociales, con unas demandas crecientes.

En definitiva, pese a algunas sombras, en términos generales cabe considerarlo como una fórmula con claras ventajas desde el punto de vista de la sostenibilidad ambiental o para contrarrestar la degradación ambiental, como apunta la propia Exposición de Motivos de la LTD<sup>22</sup>, o de su contribución al empleo verde, con beneficios clarísimos si cabe utilizarlo ante adversidades climáticas en la dirección ya apuntada, siempre que se apueste por implementarlo acompañado de otras medidas que minimicen su impacto ambiental (por todos, Prieto: 2024: 1 ss).

---

<sup>22</sup> Que, sin embargo, no ha contemplado en su texto las previsiones del art. 21 del Anteproyecto de Ley que preveía su uso en casos de fuerza mayor que interrumpa o impida el trabajo, incluidas razones de protección medioambiental.

Un sector doctrinal reclama fórmulas negociales que incorporen este empleo del teletrabajo para la mejora de la sostenibilidad ambiental de la empresa, apuntando a medidas a adoptar en el domicilio u otro espacio encaminadas a la eficiencia energética (Miñarro: 2021: 8 y 11). En realidad, el art. 8.3 LTD hace un llamamiento a la negociación para establecer criterios para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa y posibles preferencias ligadas a determinadas circunstancias incluidas las personas con diversidad funcional o riesgos específicos, pero nada obsta que se establezcan también en función de la ubicación geográfica para evitar desplazamientos en zonas saturadas o para promover la llegada de personas a zonas despobladas. Seguramente estas y otras fórmulas de ajustes horarios o de organización flexible, buscando cubrir de forma equilibrada intereses de ambas partes, no debieran imponerse heterónomamente, siendo necesaria la sensibilización y convencimiento de las partes sociales, con un necesario ajuste a las peculiaridades sectoriales y a las características concretas de la actividad desempeñada, tamaño y ubicación de la empresa y otras análogas, requiriendo la atención de los instrumentos colectivos.

## 7. Conclusiones

La transición justa no puede ignorar ni el mandato de justicia social ni un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, creando oportunidades de trabajo decente, garantizando tanto la seguridad y salud para todas las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con el clima y los fenómenos meteorológicos extremos, como el tiempo de trabajo decente, una de cuyas dimensiones es la de ser “saludable”.

La construcción de esta noción gira en torno a una serie de elementos, entre ellos, las fórmulas de trabajo flexible, plenamente exigibles a las empresas a fin de garantizar la seguridad y salud, en especial de personas más vulnerables a los riesgos por sus especiales condiciones personales o biológicas. Además, más allá de la tendencia progresiva a la reducción de la jornada, resulta imprescindible la “previsibilidad” respecto al tiempo de trabajo, mal resuelta si su garantía se ventila exclusivamente mediante derechos de información, imponiendo determinados mínimos con una notoria incompatibilidad del trabajo digno con patrones totalmente imprevisibles. Además, es crucial asegurar un mínimo de horas de trabajo, para tutelar el derecho a la seguridad y salud, incluida la mental, socavado por situaciones de inseguridad, sobrecarga y precariedad laboral.

Por último, la innegable relación entre el tiempo de trabajo “saludable” y el cambio climático y la transición ecológica, miran también a la ordenación flexible del tiempo de trabajo, que encuentra un ejemplo concreto en las insuficientes e imprecisas normas de urgencia (RDL 4/2023) con medidas preventivas que apuntan a las limitaciones, adaptaciones y flexibilización de los tiempos de trabajo y los descansos, esenciales para ir más allá de la mejora de la salud hacia el bienestar en el trabajo.

## 8. Referencias bibliográficas

AGUILAR MARTÍN, María del Carmen (2021), “El tiempo de trabajo como elemento vertebrador de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF nº 456. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2344>

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio (2019), “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”, *Lex Social* vol. 9, nº 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4227>

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa (2012), “La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales”, *Revista Internacional de Organizaciones* nº 8. <https://doi.org/10.17345/rio8.11-29>

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa (2022), “Previsibilidad y transparencia de los tiempos de trabajo en la Directiva 2019/1152”, *NET 21* nº 10.

BARBIERI, Marco (2022), “Dell’inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro”, *Labour&Law Issues* nº 8, vol. 1.

CAIRÓS BARRETO, Dulce (2021), *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Bomarzo, Albacete.

CALVO MORALES, David (2018), “La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. Crítica a un modelo ineficiente”, *La Ley* 11210/2018.

CAMPOY CERVERA, Ignacio (2004), “Una revisión de la idea de dignidad humana y de los valores de libertad, igualdad y solidaridad en relación con la fundamentación de los derechos”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, Tomo XXI.

CANALDA CRIADO, Sergio (2019), “La nueva Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 440. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1204>

CEFALIELLO, Aude (2023); “Heat stress at work: not just a hot topic but a political emergency”, en CEFALIELLO, Aude, SCHAAPMAN, Marian y STAUNTON, Bethany (Coord.), “Workers and the climate change”, *HesaMag28*, 2023.

CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo (2013), “La Ley 3/2012, de 6 de julio. Una Reforma Laboral en detrimento de la dignidad y del concepto de trabajo decente de la OIT”, *Revista Jurídica de Castilla y León* nº 31.

CONDE-RUIZ, José Ignacio, LAHERA, Jesús y VIOLA, Analía (2024), ¿Cómo reducir la jornada laboral?, *Fedea Policy Paper* 2024/02.

DE LA CASA QUESADA, Susana (2019), “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº extraordinario. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1436>

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* nº 34. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.16554>

ELORZA GUERRERO, Fernando (2023), “La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su trasposición en España”, *Temas Laborales* nº 168.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EASHW) (2023), *Calor en el trabajo: guías para los lugares de trabajo*. [http://osha.europa.eu/Heat-at-work-Guidance-for-workplaces\\_ES](http://osha.europa.eu/Heat-at-work-Guidance-for-workplaces_ES)

FERRADANS CARAMÉS, Carmen (2024), “La transposición de la Directiva (UE) 2019/1152: mayores garantías para un tiempo de trabajo transparente y previsible para el siglo XXI”, *Briefs AEDTSS* nº 22.

GARCÍA-CUEVAS ROQUE, Elena (2022), “Derecho y dignidad humana en el trabajo: Derecho a un trabajo decente”, *Revista Derechos Humanos y Educación* nº 5.

GIL Y GIL, José Luis (2019), “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible”, *Lex Social* vol. 10, nº 1. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>

GINÉS I FABRELLAS, Anna (2021), “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica”, *Labos*, vol. 2, nº 1. <http://doi.org/10.20318/labos.2021.6045>

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2018), “Trabajo decente y tiempo de trabajo”, en MONEREO PÉREZ, José Luis, GORELLI HERNÁNDEZ, Juan y DE VAL TENA, Ángel, *El trabajo decente*, Comares, Granada.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2019), “El derecho de adaptación de la jornada por motivos de salud”, *Trabajo y Derecho* nº 58.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2024), “La desconexión digital como mecanismo de prevención de la fatiga informática y otros riesgos psicosociales asociados”, en GUERRERO PADRÓN, Thais (Dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia.

LOZANO LARES, Francisco (2020), “Tiempo de trabajo y derechos digitales” en AA.VV. (González Ortega, Santiago, Coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo, XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL, Sevilla.

MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo, MARÍN MORAL, Isabel y SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente (Dir. y Coord.) (2022), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora (2021), “Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI”; *Trabajo y Derecho* nº 78.

MERCADER UGUINA, Jesús R. (2021), “Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos”, *Documentación Laboral* nº 122.

MIÑARRO YANINI, Margarita (2021), “Innovación tecnológica, organización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿es el teletrabajo una forma de empleo verde?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 454. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2296>

MIRANDA BOTO, José María (2023), *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2019), “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo de trabajo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías, derechos y quimeras”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 441. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1160>

MORARU, Gratiela-Florentina (2022), “Condiciones laborales transparentes y previsibles en la Directiva (UE) 2019/1152”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 154.

OIT (2007), *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*, Ginebra, 2007.

OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*.

OIT (2017), *Trabajo y cambio climático: la iniciativa verde*, Memoria del director general, 106ª reunión, Informe I, Ginebra.

OIT (2018), *Estudio general relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo -Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Ginebra.

OIT (2019 a)), *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, OIT, Ginebra.

OIT (2019 b)), *Trabajar para un futuro más prometedor, Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra.

OIT (2021), *Cambio climático y financiamiento de una transición justa*, Ginebra.

ONU (2023), *Introducción a la Transición Justa. Informe para empresas*, Nueva York.

PRIETO PÉREZ, Tamara (2024), “Teletrabajo y sostenibilidad ambiental: beneficios y oportunidades desde el punto de vista laboral”, *Diario La Ley* nº 10536.

RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo (2014), “Hacia una organización más flexible del tiempo de trabajo”, *Relaciones Laborales* nº 12.

SCHAAPMAN, Marian, (2023) “The urgent need to regulate heat at work”, *HesaMag* 28.

SERRANO ARGÜESO, Mariola (2019), “Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral”, *IUSLabor* nº 2. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.02>

VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa (2017), “El derecho a la desconexión: ¿“novedad digital” o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* nº 408.

VEGA RUÍZ, María Luz (2020), “La soberanía del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque para un concepto tradicional”, *Revista de Derecho Social y Empresa* nº 13.

VELASCO PORTERO, Teresa (2023), Derecho a la desconexión digital, *Temas Laborales* nº 168.