

## **Declaración de Viena de UNI Europa**

### **Es nuestro tiempo: la jornada laboral en el nuevo mundo del trabajo**

#### **Política de negociación colectiva y jornada laboral**

Aprobada por el Comité Ejecutivo de UNI Europa el 11 de septiembre de 2018

#### **1 Introducción: La participación de los trabajadores en la creación de modelos de jornadas laborales**

---

La cultura actual del tiempo de trabajo está deteriorando el tejido social. En muchos casos, la jornada laboral que desea el trabajador no se ajusta a las horas de trabajo reales. Existe una polarización en aumento en la duración de la jornada laboral en muchos países. Muchos trabajadores tienen que hacer jornadas cada vez más largas, mientras que otros -con frecuencia, y en contra de su voluntad- solo trabajan durante unas pocas horas. Es más, mantenerse constantemente conectados en línea crea una presión cada vez mayor para trabajar un número excesivo de horas. El síndrome de agotamiento profesional va en aumento, los padres jóvenes experimentan problemas para combinar el trabajo pagado con las responsabilidades parentales, y los trabajadores de mayor edad se sienten, a menudo, incapaces de superar los retos de la digitalización. Al mismo tiempo, casi 18 millones de europeos carecen de empleo, lo que representa más del 10% de la fuerza de trabajo europea. La tasa de desempleo de los jóvenes, del 18,7%, aumenta lo absurdo de la situación de la jornada de trabajo.

Para UNI Europa es esencial que la jornada de trabajo se ajuste para responder mejor tanto a las necesidades de los trabajadores y sus familias como a los cambios del mundo laboral. Por ejemplo, hemos visto un giro desde el escenario tradicional de un único proveedor de sustento (típicamente, masculino) al de la fuente de ingresos dual. Actualmente, el 64% de las mujeres de la UE forman parte del mercado de trabajo, trayendo a primera plana la necesidad de conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Demasiado a menudo, la organización de la jornada de trabajo no permite que los trabajadores con cargas familiares, en su mayoría mujeres, desempeñen un papel activo y pleno en el mercado laboral.

La digitalización, la automatización y las reestructuraciones están teniendo lugar a un ritmo cada vez mayor. Las competencias quedarán obsoletas rápidamente y muchos trabajadores, sobre todo los de mediana y baja cualificación, podrían enfrentarse a alteraciones y a un aumento de la precariedad. Es una perspectiva preocupante; sin embargo, la reducción de la jornada laboral colectiva tiene el potencial de ser un antídoto. Únicamente se introducirán nuevas tecnologías si hay probabilidad de que aumente la productividad y si una mayor eficiencia de tiempo allana el camino para modelos de trabajo compartido.

Los modelos de trabajo también se están volviendo cada vez más precarios: el desplazamiento de trabajadores, la cesión de trabajadores, el empleo temporal, los contratos por obra y servicio, la externalización y la internalización, el autoempleo y otras opciones conducen a unas jornadas laborales inestables e imprevisibles. Nuestra fuerza de trabajo también está envejeciendo a un ritmo cada vez más rápido. Por lo tanto, necesitamos fortalecer el aprendizaje continuo como forma de mantener a los trabajadores al día sobre las últimas tecnologías, durante toda su vida laboral.

Con esta finalidad, UNI Europa plantea tres objetivos vitales para asegurar que los trabajadores puedan conformar mejor su jornada laboral a través de una política de negociación colectiva:

**Primero**, mediante una distribución justa de las horas de trabajo. Una reducción y redistribución colectiva de las horas de trabajo que establece la ley beneficiará tanto a los empleados a tiempo completo que están saturados de trabajo como a los empleados a tiempo parcial a quienes les falta trabajo, creando, al mismo tiempo, nuevas oportunidades laborales para los casi 18 millones de desempleados de la UE. La redistribución del trabajo debe apuntar, concretamente, al desequilibrio entre hombres y mujeres, puesto que el trabajo a tiempo parcial y la pobreza laboral afecta aún, predominantemente, a las mujeres. También es esencial que, cuando se reduzca la jornada laboral, sea, en principio, sin ninguna pérdida de salario. Se necesita un marco reglamentario eficaz sobre el tiempo de trabajo, basado en las leyes y en los convenios colectivos, que garantice unas condiciones laborales justas y ponga freno a la precariedad laboral.

**Segundo**, la organización de la jornada laboral debería ajustarse conforme a las etapas de la vida. Muchos trabajadores tienen importantes cargas familiares y luchan diariamente con el llamado «doble turno» de trabajo con sueldo y sin sueldo. Para UNI Europa, el equilibrio vida personal/trabajo es esencial.

**Por último**, debe ponerse más énfasis en el aprendizaje durante toda la vida. Los empleadores necesitan invertir más en la formación de su fuerza de trabajo, lo que, a su vez, aumentará la productividad y mejorará la empleabilidad, tanto en su sector actual como en otro distinto. Es más, a cada trabajador debería concedérsele el derecho a permisos, bien pagados, para un amplio rango de oportunidades de formación.

UNI Europa está convencido de que la negociación colectiva, comenzando por el ámbito sectorial, puede ofrecer diversas soluciones específicas para los problemas relacionados con la jornada laboral. Debe involucrarse y empoderarse a los sindicatos, los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores en la negociación de unos modelos de jornada laboral adecuados para el futuro mundo del trabajo. Junto con los empleadores, son los que están más cerca del lugar de trabajo y tienen conocimiento directo de lo que se necesita en un mundo del trabajo que cambia cada vez con mayor rapidez. Sin embargo, los sindicatos también deben redoblar sus esfuerzos para llegar a los trabajadores que (todavía) no están protegidos por un convenio colectivo, especialmente aquellos que tienen una forma de empleo precaria.

Teniendo en cuenta que la jornada laboral la determinan distintas instancias legales e institucionales, las políticas de UNI Europa necesitan adaptarse a las características específicas de cada país. La negociación colectiva es, fundamentalmente, un asunto de los sindicatos nacionales. Con esta declaración, UNI Europa, con los afiliados trabajando juntos de forma solidaria, tiene el empeño de fortalecer la capacidad de sus sindicatos, especialmente a través de la negociación colectiva, para usar la jornada laboral como herramienta para conseguir unas condiciones de trabajo justas para todos los trabajadores.

## 2 Organización de la jornada laboral: distribución justa

---

Mientras que algunos trabajadores sufren por su larga jornada laboral, demasiadas horas extraordinarias o demasiada carga de trabajo, otros están atrapados, contra su voluntad, en contratos a tiempo parcial. UNI Europa pide una distribución justa de la jornada laboral, que se puede conseguir a través de una reducción colectiva del tiempo de trabajo con una reducción simultánea de la carga de trabajo, sin ninguna pérdida de salario. La reducción del tiempo de trabajo no debe conducir a una mayor intensidad del trabajo, porque lo que a veces experimentan los trabajadores es que su carga de trabajo sigue siendo la misma pero tienen mucho menos tiempo disponible para completar sus tareas.

El mundo del trabajo cambia constantemente. A menudo, se espera de los trabajadores que estén localizables a todas horas, y el trabajo no tiene por qué hacerse, necesariamente, en un edificio de oficinas. La digitalización y los nuevos métodos de trabajo proporcionan a los trabajadores una mayor flexibilidad pero, a cambio, también les exigen más flexibilidad a ellos. Sin embargo, la flexibilidad del ser humano no es infinita, y muchos trabajadores ya se enfrentan a niveles altos de estrés y presión en el trabajo. Merecen el derecho a unas condiciones de vida dignas y a un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada, con tiempo libre, descanso y tiempo personal (incluyendo un día común de descanso). Esto significa el derecho a bajar los límites de horas de trabajo, y que todavía se pueda ganar un salario digno y acordado colectivamente.

Los trabajadores de ciertos sectores, en particular, se enfrentan al trabajo dividido por turnos, con incertidumbre sobre cuándo y dónde se producirán estos. Sin recibir una compensación adicional, se ven obligados a ser móviles, flexibles y capaces de asumir turnos extra con un preaviso muy corto, así como a trabajar, a menudo, o muy temprano por la mañana o tarde por la noche.

La investigación muestra que el trabajo por encima de la jornada habitual, los horarios de trabajo irregulares, el trabajo bajo demanda y el estrés relacionado con el trabajo conducen a más accidentes laborales y pueden hacer que la gente enferme. Esto no solo va más allá de lo que los trabajadores afectados pueden soportar, sino que también es costoso para el sistema de salud y para el empleador. Además, está claro que los trabajadores son más eficaces y productivos cuando trabajan menos horas y tienen más tiempo para descansar y recuperarse.

Obviamente, la carga de trabajo y la jornada laboral deben distribuirse de forma más equitativa. A la vista de los retos actuales y futuros relacionados con el mundo cambiante del trabajo, sin duda deben desarrollarse modelos innovadores de la jornada laboral orientados al trabajador. La negociación colectiva es clave para conseguir, en particular, soluciones específicas para cada sector que velen por el trabajador y -lo que es vital- incluyan a la gente de todas las formas de trabajo.

Por lo tanto, UNI Europa pide:

- Una participación profunda e incondicional de los sindicatos en el diseño e implementación de nuevos modelos de jornada laboral en todos los ámbitos y, en primer lugar, a partir de la negociación colectiva sectorial;
- El refuerzo de la autonomía de cada trabajador para determinar una organización del horario laboral y unas horas de trabajo favorables al trabajador, con base, en primer lugar, en los convenios colectivos (sectoriales);
- Un fortalecimiento de la jornada laboral en toda Europa, como herramienta para unas condiciones de trabajo justas; por ejemplo, a través de la reducción del tiempo de trabajo y una reducción simultánea de la carga de trabajo, con una compensación salarial y personal completa;

- Políticas que pongan fin al aumento de horas extraordinarias actual;
- El derecho de aquellos con trabajos a tiempo parcial involuntarios a aumentar sus horas contractuales;
- El derecho a unas horas mínimas de empleo, con la abolición de los contratos de cero horas;
- Los trabajadores con formas de empleo fuera de los estándares han de estar incluidos también en los convenios colectivos;
- La limitación y derogación de las formas precarias de empleo (tales como normas y prácticas con trabajadores desplazados, la cesión de trabajadores, el trabajo temporal, el autoempleo y otras formas que conducen a unas horas de trabajo inestables e imprevisibles). Las empresas también tienen responsabilidades con su cadena de suministros.

### **3 Organización de la jornada laboral: tener en cuenta las fases de la vida y una fuerza de trabajo en proceso de envejecimiento**

---

En un mercado laboral europeo con una fuerza de trabajo en proceso de envejecimiento, UNI Europa pide un modelo de jornada laboral que tenga en cuenta el equilibrio diverso, justo y sólido entre la vida laboral y privada.

A lo largo de toda una vida de trabajo, los trabajadores pasarán por distintas fases, tanto personal como profesionalmente, que exigirán la flexibilidad de distintas jornadas laborales para que los trabajadores puedan mantener un equilibrio justo y adecuado entre la vida privada y la laboral. Los modelos de trabajo deberían ser compatibles con que los trabajadores creen una familia, asuman responsabilidades familiares adicionales, experimenten cambios en su situación personal, aumenten su competencias y cualificaciones o disminuyan sus horas de trabajo cuando se acerque el final de su vida laboral. Las interrupciones de la carrera profesional, especialmente en el caso de las mujeres, puede exigir una flexibilidad aún mayor que les permita volver al mundo del trabajo. Por ello, la jornada laboral debe organizarse de modo que los trabajadores sean capaces de hacer eficazmente su trabajo, sin pérdida de ingresos ni efectos negativos en sus pensiones, de tal manera que sea compatible con la evolución de las fases de la vida moderna y con una fuerza de trabajo en proceso de envejecimiento.

Los regímenes de tiempos de trabajo en toda Europa han tardado mucho en adaptarse a estas realidades. Con este trasfondo, existe la necesidad de promover el deseo legítimo de los trabajadores de encontrar un mejor equilibrio entre su tiempo de trabajo y su vida privada, junto con la garantía de un salario digno. El acceso a los servicios sociales públicos es también crucial para garantizar esto.

Por lo tanto, UNI Europa trabajará para conseguir modelos que fortalezcan la autonomía de cada trabajador para elegir su jornada laboral de acuerdo con sus diferentes fases vitales. Esa adaptabilidad a los ciclos de la vida no puede -y no debe- venir, simplemente, de la mano del empleo a tiempo parcial o los contratos temporales, sino que debe formar parte integral del empleo a tiempo completo de los contratos de duración indefinida.

En la opinión de UNI Europa, la mejor forma de conseguir tales cambios de la jornada de trabajo tradicional será la negociación colectiva, especialmente en el ámbito sectorial, con convenios colectivos más adecuados para aceptar las características específicas del puesto de trabajo individual y de las relaciones laborales, que la legislación en sentido descendente.

Además, debe promoverse la inversión pública en la seguridad social y en los sistemas de prestaciones sociales universales, puesto que estos sistemas son un componente esencial en el fortalecimiento de la situación de los trabajadores, junto con la igualdad de salarios y de género.

Por lo tanto, UNI Europa pide:

- El derecho de adaptar la jornada laboral propia a la situación vital que se esté atravesando. Esto se puede hacer mediante la reducción o el aumento de las horas de trabajo semanales, o mediante permisos pagados. También deben tenerse en cuenta las fases del cuidado de los hijos, del cuidado de los ancianos, el tiempo para estancias en el extranjero, y las fases de transición previas a la jubilación;
- Modelos que garanticen el derecho de volver al trabajo a tiempo completo;
- Que los trabajadores puedan aprovechar estos modelos sin perjuicio de su salario;
- El derecho a unas horas de trabajo documentadas, unas horas de trabajo previsibles y unos contratos de trabajo dignos, como base para unas condiciones laborales dignas (no precarias), unas horas de trabajo previsibles y unos convenios colectivos fiables.

#### **4 Organización de la jornada laboral: la promoción del aprendizaje continuo para impulsar la empleabilidad**

---

La industria europea -y el sector de servicios, en particular- se caracteriza, en la actualidad, por la digitalización, la automatización, la robotización y la reestructuración, transformaciones que, en conjunto, están acelerando los cambios estructurales en la economía, y creando más perturbaciones y precariedad para los trabajadores. Esto está creando en los trabajadores una mayor necesidad, durante toda su vida laboral, de un desarrollo continuo de competencias que les permitan mantener su empleabilidad en el mercado laboral, al tiempo que también impulsan su desarrollo personal y profesional.

El ritmo de estos cambios estructurales, que dan como resultado unos tipos de mercados laborales y de demanda de empleo cambiantes e imprevisibles, ha aumentado la necesidad de unos modelos de tiempo de trabajo que permitan y promuevan el aprendizaje durante toda la vida laboral. Esto se puede conseguir mejor si se garantiza que el desarrollo permanente de competencias y la formación continua se integran en el trabajo diario del trabajador. Además, la organización de la jornada laboral necesita permitir tanto períodos más cortos como más largos de formación, y el desarrollo de competencias, sin perjudicar la carrera profesional del trabajador o sus derechos salariales. El aumento constante de competencias debería mantener una estrecha conexión con el empleo existente, antes de que el desempleo pase a ser una realidad. La organización de la jornada laboral necesita permitir tanto períodos más cortos como más largos de formación y tareas de desarrollo de competencias.

UNI Europa, por lo tanto, pide:

- Que en el ámbito del puesto de trabajo, los convenios colectivos o acuerdos de la empresa proporcionen una organización de la jornada laboral que permita el desarrollo de competencias y la formación en el puesto y el empleo existentes.
- Planteamientos, ya sea a través de legislación o de convenios colectivos, que faciliten la disponibilidad de permisos a tiempo completo o a tiempo parcial, tanto para períodos más cortos como más largos, de modo que los trabajadores puedan participar en actividades formativas y de capacitación, para desarrollar sus competencias, mientras mantienen su puesto en su lugar de trabajo;

- El derecho obligatorio a los permisos de formación para los trabajadores, unido a la compensación salarial;
- Que los sindicatos tengan un papel clave para influir en la organización de unas jornadas laborales que promuevan el aprendizaje continuo.