

¿Conviene trabajar 12 días seguidos? La Unión Europea lo avala

En España se pueden trabajar hasta 11 días seguidos

Solo es positivo recurrir a estas jornadas si el empleado lo solicita

Pablo Sempere

6 de diciembre de 2017

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dado pie, recientemente, a que una empresa pueda obligar a sus empleados a trabajar hasta 12 días consecutivos. Es cierto que, por cada periodo de siete días, un profesional debe disfrutar de 24 horas ininterrumpidas de descanso. Sin embargo, el tribunal no precisa que dicha libranza deba disfrutarse la jornada siguiente a una franja de seis días consecutivos. Ni tampoco la anterior. De esta forma puede darse el caso de que un trabajador descansa el primer día y posteriormente trabaje seis seguidos, enlazando esa semana con otra en la que el reposo llegue el último día. De este modo, el empleado encadenaría hasta 12 jornadas sin ninguna pausa.

El fallo del TJUE, que culmina un largo proceso que abrió hace años un ciudadano portugués al demandar a la empresa para la que había trabajado, tiene efectos inmediatos sobre aquellos países de la unión que no tengan regulado este punto. Y además, pone sobre la mesa el debate de si es recomendable que las organizaciones recurran a este tipo de jornadas extensivas. También lo hace en España, porque aunque el Estatuto de los Trabajadores tenga reglamentada la coyuntura, esta no dista mucho de lo que propone la Unión Europea. “El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 37 que todos los profesionales tienen derecho a un día y medio de descanso por cada siete trabajados”, explica el jefe del área de laboral del despacho Pérez-Llorca, Daniel Cifuentes.

Sin embargo, precisa el experto, estos descansos pueden disfrutarse dentro de un plazo de hasta dos semanas. Así, “un empleado podría trabajar un lunes y no volver a librar hasta 11 días después”. De hecho, podría incluso darse el caso de que fuesen 12 los días consecutivos de trabajo si las medias jornadas a las que se tienen derecho estuviesen separadas entre sí. “En esta situación no habría que estar trabajando una jornada entera, pero sí que habría que hacerlo media”, esgrime Cifuentes. Y ya sea en una u otra situación, el tiempo máximo de trabajo que permite la ley es de nueve horas. “Eso sí, pueden ampliarse hasta a 12 horas, aunque para ello es necesario que la directiva y las organizaciones de empleados lleguen a un acuerdo que regule la situación”, recuerda Cifuentes.

Pocas dudas quedan respecto a las tesis en las que estas jornadas tienen cabida. Donde sí salen voces discordantes es en su utilidad desde el punto de vista de la gestión de personas y de la salud en los entornos laborales. “En principio, no debería haber nada positivo en que alguien trabajase 11 o 12 días seguidos”, comenta el director general de estrategia de talento de Manpower Group, Vicenç Àlvaro. Mucho menos en tiempos en los que los avances tecnológicos pueden solucionar varios problemas relacionados con el presentismo o las tareas más cotidianas, añade el experto, que va incluso más allá: “El derecho a descansar es hoy más importante que nunca”.

El concepto de flexibilidad se ha trastocado, es más necesario que nunca desconectar

Ocurre, prosigue, que en muchas ocasiones ya se empieza a confundir el concepto de flexibilidad, que tanto peso está adquiriendo poco a poco en las compañías. La flexibilidad mal entendida lleva a cargarse de trabajo incluso durante más horas de las que corresponden, “y no podemos confundir una cosa con la otra, algo que lamentablemente sí está ocurriendo. Hoy, cuando muchos profesionales se llevan sus tareas a casa cada día, es más necesario que nunca contar con una desconexión y un

descanso reales para poder seguir siendo productivos”. Y en este sentido, las largas jornadas de trabajo no hacen ningún bien al empleado. “Las horas de trabajo han de estar vinculadas a un entorno y unos ritmos laborales que sean lo más sanos posibles”.

Cabe recordar, apunta Daniel Cifuentes, que a estos extremos suele recurrirse principalmente en sectores de temporalidad alta, como puede ser el turístico, en los que durante determinadas épocas del año hace falta más personal. Sin embargo, esto no es excusa para Vicenç Àlvaro, ya que siempre hay alternativas, como contar con más empleados que se repartan el turno cuando la organización no pueda permitirse cerrar o disminuir el ritmo.

No obstante, para el experto en gestión del talento hay una excepción entre tanta norma. Donde sí tendrían sentido las jornadas laborales de hasta 12 días seguidos es, prosigue Àlvaro, en aquellos casos en los que sean los empleados quienes busquen y soliciten por propia voluntad este tipo de formatos, “por ejemplo para poder tener más días posteriores de descanso u organizarse la jornada laboral a su medida, cambiando con otros compañeros los días de vacaciones”. La posibilidad de encajar a placer las horas de trabajo en la difícil ecuación del día a día, dentro de los límites lógicos, es una forma de dar poder al empleado, que redundaría a su vez en un mayor compromiso y más productividad. “Cuando es el propio profesional el que elige aumentar la jornada laboral más días de los convencionales, por las razones que sean, el rendimiento no debería disminuir. Lo que sería un error sería forzar a un empleado a plegarse a este tipo de ritmos, aunque estén permitidos por ley”, advierte el experto.