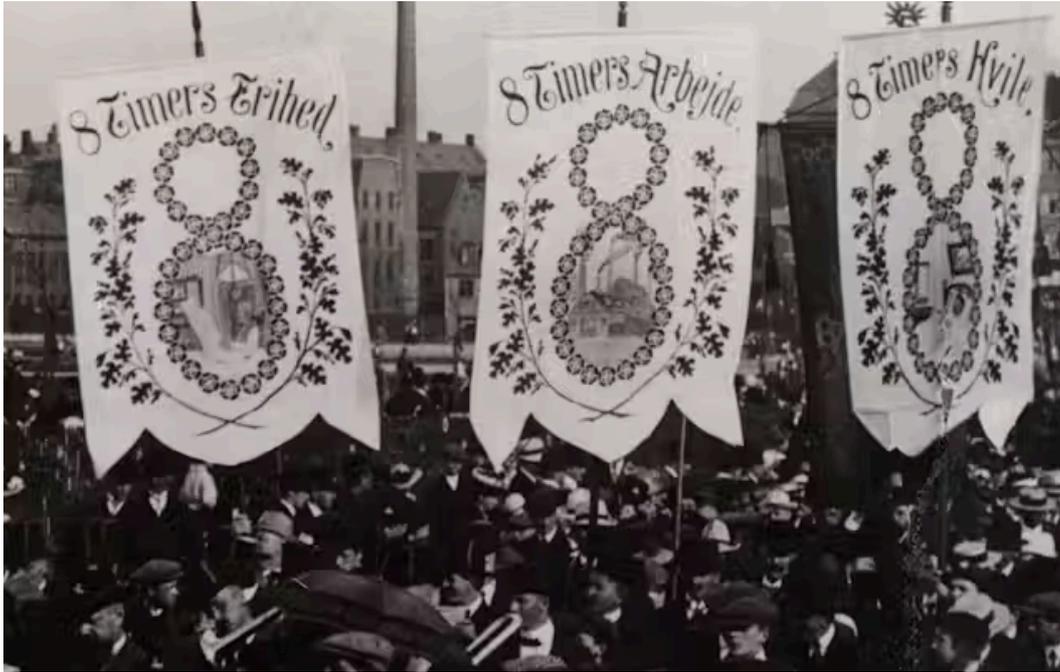


# THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Campaña de las 8 horas laborales en Dinamarca. Wikimedia Commons

## De las 40 horas semanales del siglo XX a la flexibilidad laboral del XXI

Publicado: 17 octubre 2024 19:45 CEST

### Pedro César Martínez Morán

Director del Master in Talent Management de Advantere School of Management / Profesor asociado de la Facultad de Ciencias Economicas y Empresariales, Universidad Pontificia Comillas

### Fernando Díez Ruiz

Associate professor, Faculty of Education and Sport, Universidad de Deusto

Bartolomé Ramos, carretero, Pero Alonso, carpintero y Lucas de Escalante, aparejador de carpintería, son apenas tres de los muchos trabajadores que participaron en la construcción del Real Monasterio de San Lorenzo de El Escorial (1563-1584), en la sierra madrileña.

Si más de 450 años más tarde sigue impresionando lo imponente de la obra, su construcción provocó además que en 1593 –a raíz de los trabajos en el complejo destinado a ser mausoleo de reyes–, Felipe II firmase un Edicto Real en el que establecía:

*“Todos los obreros trabajarán 8 horas cada día, cuatro a la mañana, cuatro a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieren”.*

Esas horas serían distribuidas por los ingenieros de tal manera que minimizasen los efectos del sol y del calor en la salud de los trabajadores.

## La evolución del tiempo de trabajo

En 1817, Robert Owen, empresario y teórico socialista galés, hizo un llamamiento a la división de las veinticuatro horas del día en tres actividades: trabajo, ocio y descanso. El lema de su campaña era: “8 horas de trabajo, 8 horas de ocio, 8 horas de descanso” (“*Eight hours labour, eight hours recreation, eight hours rest*”)

Las reformas en torno al tiempo dedicado al trabajo continuarían progresivamente. Un primer fruto de la presión resultó ser el convenio de la industria, firmado en 1919. El artículo segundo concretaba que, salvo excepciones, la jornada laboral debería contar con un máximo de 8 horas diarias o 48 a la semana (de lunes a sábado).

Con la aprobación del convenio 47, en 1935, en tiempos de la Gran Depresión, la OIT buscaba promover la semana laboral de 40 horas como forma de repartir el trabajo existente y moderar la crisis económica y social.

El crecimiento de las ciudades provocó la aparición de otro elemento a considerar: el aumento del tiempo efectivo dedicado al trabajo, si se considera el tiempo de desplazamiento al lugar donde se realiza.

---

***Leer más: El desplazamiento al trabajo cada vez dura más (y hace más infelices a los trabajadores)***

---

## Necesidad de políticas de flexibilidad laboral

Pasado casi el primer cuarto del siglo XXI, se conjugan ahora una serie de factores que empujan a redefinir la organización del tiempo de trabajo para primar la flexibilidad.

Factores como la conciliación de la vida laboral y personal, el teletrabajo en sus diferentes modalidades, el cuidado de mayores y pequeños, la reducción de la jornada semanal o el debate en torno a la reducción de la jornada tradicional de 8 horas, ponen de relieve una preocupación creciente.

El trabajador quiere autonomía y flexibilidad para organizar su plan de trabajo y sus horarios. Surgen cuestiones como la economía gig, los super commuters, el nomadismo digital (<https://escuelanomadadigital.com/nomada-digital/>) o cuál será el futuro del trabajo.

Los cambios son tan grandes que incluso estas nuevas tendencias comienzan a revertirse.

---

***Leer más: El futuro del trabajo pasa por la adaptación al cambio***

---

## Mejorar en flexibilidad

En pos de la flexibilidad de la jornada laboral se aplican fórmulas para mejorar las condiciones del trabajo a tiempo parcial, las reducciones de jornada en función de los cuidados a pequeños y mayores, o los permisos de maternidad y paternidad.

Suecia fue el primer país en introducir un permiso de paternidad pagado y neutro. Y, como en el siglo XIX para la jornada de 8 horas diarias, existe una plataforma global, 4dayweek.com, que promueve la jornada laboral de cuatro días a la semana.

Otra cuestión sobre el tapete es la desconexión digital. La flexibilidad laboral no puede ser sinónimo de conexión a los mecanismos digitales que permiten el acceso al trabajo. Diversas iniciativas legislativas tratan de evitar esa invasión.

---

***Leer más: Tecnoestrés, fatiga informática y el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral***

---

## ¿Quién escoge la flexibilidad laboral?

Al parecer, las mujeres eligen la flexibilidad más que los hombres (en una proporción de dos a uno). Y especialmente en el caso de que las mujeres sean madres y estén al cuidado de sus hijos pequeños.

En el caso de ofertas laborales, y utilizando la política de flexibilidad como un atractivo laboral, las conclusiones de un estudio desarrollado en Gran Bretaña en 2019 mostraron un aumento en el número de empleos anunciados como flexibles y que los anuncios de empleos con horarios flexibles atraían a más candidatos.