

(In)culturas laborales y vida privada: El sentido del límite

1. Hace un par de semanas tuve conocimiento de un debate en Alemania que me sorprendió mucho. Los socios de conveniencia en el actual Gobierno de la conocida y, en exceso, todo poderosa locomotora económica europea mantienen un pulso agrio en torno a lo que se conoce como «*ley anti-estrés (Anti-Stress-Gesetz)*». Mientras que los socialdemócratas alemanes –SPD–, que ocupan la cartera del Ministerio de Trabajo la apoyan entusiastamente, los conservadores –CDU–, encabezados por la «canciller de hierro» Angela Merkel, se oponen de manera férrea. Por supuesto, los sindicatos apoyan decisivamente la iniciativa y, en cambio, las patronales, se oponen con igual ahínco. Ante tal tensión cabe preguntarse ¿qué tiene de innovación reguladora y de cargas adicionales para las empresas tal Ley que tantos conflictos suscita?

Como es sabido, las instituciones comunitarias llevan años poniendo el acento en la trascendencia creciente, tanto por el volumen de trabajadores afectados, que iría en ascenso, como por los elevados costes económicos que tiene para las empresas y para los Estados, que tienen los denominados riesgos psicosociales asociados o vinculados al trabajo en general y el estrés laboral en particular. No solo la SLIC –la Alta Autoridad de la ITSS a nivel europeo, en el 2012– dedicó una campaña específica para toda la Unión Europea en materia de verificación de la cantidad y calidad de evaluaciones de este tipo de riesgos en las empresas, sino que la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo –EU-OSHA– ha decidido empeñarse los años 2014 y 2015 en promover en el seno de las organizaciones la «gestión del estrés laboral» («Gestionemos el estrés» –«manage stress»–). Múltiples informes de la propia Agencia Europea, en solitario o de forma conjunta con la Fundación Europea de mejora de las condiciones de vida y de trabajo, han visto la luz en este 2014. Países como Bélgica acaban de revisar su marco regulador en esta materia con el Real Decreto de 10 de abril de 2014 –Boletín Oficial de Bélgica de 28 de abril de 2014–, sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y gestión de la «carga psicosocial». Bélgica ocupa el tercer puesto en el llamado *ranking* ESENER –Encuesta Europea sobre gestión en las empresas de los riesgos emergentes, entre ellos los riesgos psicosociales–, Alemania, en cambio, está muy por debajo de la media –apenas dos puestos por encima de España–, y ha sido reprendida varias veces por la Comisión Europea por su falta de eficacia en la gestión de estos temas.

Entonces ¿significa esto que Alemania ya habría aprendido la lección y ahora sí está decidida a dar un impulso determinante a la mejora de su modelo de gestión de los nuevos riesgos, comprometiéndose con la innovación y el progreso preventivos en estos ámbitos, claves tanto para el bienestar de las personas como para la economía? Tras las grandes expectativas, llegan las mayores decepciones.

2. Cuando de los titulares pasamos a la letra de las informaciones, nos damos cuenta de lo siguiente. Los políticos que apoyan la iniciativa legal, como el ministro de Trabajo de Renania del Norte-Westfalia, Guntram Schneider, subraya como aportación principal de la Ley proyectada *«que establezca que el empresario no puede contactar con sus empleados a determinadas horas»*. En otros términos, se trata de regular de una forma más precisa en qué casos los jefes «podrán molestar a sus trabajadores más allá de la jornada laboral», regulando los límites de la flexibilidad horaria, tanto desde una perspectiva de la mejora de la salud del trabajador como desde su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como al respeto de su vida privada. Si queremos, continúan diciendo sus defensores, favorecer, conforme a la Estrategia Europa 2020, que no solo haya más sino mejores profesionales, tenemos que ofrecer un mercado laboral «atractivo», por ser «incluyente, saludable y no degradante» de la esfera privada y familiar del trabajador.

Pero ¿qué sentido tiene en 2014 seguir hablando de estas cosas, que deberían haber quedado claras desde hace décadas, dejando bien claro que el trabajador no es un ser –menos un factor productivo– disponible 24 horas al día? ¿No suenan a viejo, a involución, planteamientos de este tipo que ignoran la evolución del trabajo hacia una cultura y un modelo donde haya fronteras, aunque sean móviles, entre la vida laboral y la extra-laboral de las personas? No lo pareciera, si se tiene en cuenta que esta tarea se presenta muy difícil, e incluso poco realista¹, nada menos que en la cuna del nuevo modelo social laboral, frente al puramente liberal, a partir de la construcción científica jurídico-económica en el denominado *«Laboratorio Weimar»*. Las actuales autoridades laborales alemanas, desbordadas por una petición de esta guisa, habrían acudido a un expediente muy socorrido: encargar un sesudo estudio científico para saber las consecuencias de esta otra cultura laboral de la disponibilidad casi continua en el desarrollo de la actividad profesional y en la vida personal. Después, según sus resultados, ya decidiremos, y, en tanto, ganamos un precioso tiempo, razonan las autoridades.

Pero la perplejidad no puede sino ir en aumento a más se conoce la letra más menuda del conflicto. Sin perjuicio de los muchos y muy solventes estudios al respecto y que han venido promoviendo las propias instituciones comunitarias, Alemania ya cuenta con algunos resultados de la situación. Una encuesta de la «Iniciativa Salud y Trabajo» (IGA) de las aseguradoras médicas, revela que en torno al 20% de los trabajadores alemanes consultados rechaza cualquier propuesta de ocio una vez que finaliza su jornada laboral. ¿Por qué? ¿Por la conocida seriedad alemana? No parece.

Primero, porque tras agotadoras jornadas están muy cansados para atender esta iniciativa. Segundo, y más relevante, porque es una cautela, por si les llama el jefe y se ven urgidos u obligados a responder, pues en otro caso temen conflictos que quieren eludir. A este respecto, no es baladí que casi el 40% de los trabajadores alemanes, al menos de los encuestados, estén convencidos de que sus empleadores esperan que trabajen más de lo fijado por contrato y, en todo

¹ Vid. *Wie realistisch ist ein Anti-Stress-Gesetz?* («¿Cuánto de realista tiene una ley anti-estrés?»), en <http://www.zeit.de/karriere/2014-08/anti-stress-gesetz-chancen>

caso, que tengan disponibilidad, en especial a través de las conexiones que permiten las nuevas tecnologías –TICS–.

3. La realidad estadística confirmaría, pues, en Alemania, paradigma europeo y mundial de economía productiva y líder de competitividad, que se han perdido buena parte de los referentes normativos y organizativos que deslindan, no solo ya por salud, como en el origen de la cuestión social –inicios del siglo XIX–, sino por exigencias de un mínimo bienestar personal y social, a su vez fundamental para industrias en gran crecimiento como la de la cultura y/o el ocio, la esfera productiva de la privada. Esto es, en la vigente (*in*)cultura socio-laboral de la disponibilidad máxima –o total– de las personas para su trabajo se *estaría perdiendo*, o se habrían perdido, ya en gran medida el *sentido del límite*, el propio sentido de la medida, de los límites (SUPIOT, Espíritu de Filadelfia). Por tanto, ese modelo laboral de adaptación total del tiempo de vida de las personas al trabajo, con la consiguiente inversión del cada vez más melancólico «principio ergonómico» –el trabajo se debe adaptar al puesto de trabajo; art. 15 LPRL y art. 36 ET–. Lamentablemente no es un problema solo de Alemania.

Conforme a datos elaborados por la OCDE, el desequilibrio entre el trabajo y la vida privada de las personas se degrada en toda Europa. Si Alemania está entre los países donde más ha subido ese desequilibrio, a datos de 2010, seguramente ahora urgidos de revisión al alza, situándose en el 2,74 –España estaba en ese tiempo en el 2,57–, no es el que peor se sitúa, ocupando este poco gratificante puesto Chequia. Aquí, la relación entre el trabajo y el ocio se ha deteriorado desde un nivel de 2,54 a 2,83 puntos. E incluso en Suecia, que a menudo se presenta como un ejemplo positivo de una «sociedad de trabajo» con un buen equilibrio entre la vida familiar y laboral, la relación se ha deteriorado, pasando de 2,56 hasta 2,66 puntos. Solo Polonia parece salir mejor parada hoy que ayer².

En el Reino Unido no hace mucho resurgió la problemática de los llamados «contratos de cero horas» (*zero-hours contracts*). Esta modalidad es conocida desde hace décadas en un mercado tan prototípico del liberalismo industrial. Pero hace un año abrió una agria polémica cuando se supo que era la forma «privilegiada» para la contratación como trabajador en el Parlamento británico.

Incluso entidades prestigiosas en el ámbito de la gestión de personal, como el «*Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)*», que aboga por favorecer formas de empleo más flexibles, a favor de los empleadores pero también de nuevas oportunidades de empleo para las personas, considera criticable que más de un millón de británicos pueden tener contratos de cero horas. Una cifra muy por encima de las 250.000 que reconoce la Oficina Nacional de Estadística, siendo más lamentable aún que no se conozca bien, en un buen número de casos, qué prácticas concretamente se están siguiendo, pues ni todas deben prohibirse ni todas tolerarse³. Aunque

² Puede consultarse en <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-08/work-life-balance-infografik>

³ Su investigación puede leerse en <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.aspx>

no hay, pues, una experiencia única al respecto, por lo general se trata de contratos en los que la empresa obliga al trabajador a estar disponible ante una eventual llamada de la misma, sin que el empleado conozca la frecuencia con que estas llamadas se llevarán a cabo. Es frecuente que el trabajador firme una cláusula de exclusividad con ella, pese a no existir garantía de que recibirá una determinada carga de trabajo. Eso sí, al menos en teoría, la persona empleada-disponible tiene posibilidad de rechazar la llamada, pese a que con eso corra el riesgo de no recibir ya ninguna otra. Todo un paradigma, pues, de una cultura laboral asentada en la puesta a disposición total del tiempo de vida al servicio del trabajo.

4. En España no hay, al menos que se sepa, este tipo de contratos, ni parece que vaya a haberlos dada la inseguridad contractual que generan y, por tanto, contradicen el principio de certeza del objeto del contrato y prohibición de arbitrariedad de uno de los contratantes. Asimismo, en nuestro país hay una mayor vida nocturna y buena parte de los empleados sí que están dispuestos a disfrutar de esas horas de ocio, aun a costa de las de sueño. Pero ¿eso nos deja tranquilos? No lo creo.

La misma OCDE que evidencia mayores desequilibrios entre la vida productiva y la vida personal nos dice, en sus Informes, que en España se contabilizaron en 2013 *1.665 horas de trabajo*. Se trata de unas 100 horas menos que el promedio de la OCDE (1.770 horas), pero suponen casi *300 más que en Alemania (1.388)* y casi 200 más que Francia (1.489), Dinamarca y Noruega, estos últimos con mayor productividad que España. Por debajo del umbral medio pero por encima de las 1.500 horas están Suiza, Bélgica y Eslovenia. Los Países Bajos (1.380) es el país de la OCDE donde menos horas se trabaja al año. Por su parte, Portugal (1.712) o Italia (1.752) superan levemente dicha cifra, y algo más Hungría, Estonia e Irlanda (1.800 horas), mientras que en *Estados Unidos llega a 1.788*. En la parte alta, México ocupa el primer lugar (2.237 horas), seguido de Corea (2.163 horas), Grecia (2.037 horas) y Chile (2.015 horas). Rusia se sitúa en 1.980 horas anuales, mientras que Polonia alcanza una cifra de 1.918, con lo que también estarían por encima de la media de horario laboral «oficial» español.

También hemos conocido en nuestro país que un buen número de empresas, en especial las de mayores dimensiones, incorporan cláusulas en los contratos según las cuales, como una condición potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, este puede enviar «*cualquier tipo de comunicación relativa al contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo... vía SMS o vía correo electrónico mediante mensaje de texto o documento adjunto al mismo, según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contrato*». Cláusulas que, con carácter general, la *SAN 13/2014, de 28 de enero*, ha declarado que «no puede considerarse entre las "consignadas válidamente en el contrato"». Asimismo hemos conocido que son cada vez más las empresas que, para «facilitar» la localización en todo momento de sus trabajadores, así como su situación y actividad, recurren a las nuevas tecnologías para evitar que haya «tiempos muertos» o «tiempos de inactividad» cuando la prestación sea itinerante, fuera de la empresa. Es el caso del «acelerómetro» en los teléfonos móviles dados a los trabajadores con movilidad que, acompañados de la instalación de un GPS, permite la captación del movimiento, o la ausencia del mismo,

en una determinada frecuencia. Si detecta ausencia de movimiento en un periodo inferior a dos minutos, de inmediato se activa una alarma acústica en una unidad central de emergencias y se movilizará todo el entramado de intervención. Esos dispositivos acompañarán al trabajador durante todo su tiempo vital, no solo laboral, pues deben recargarse en casa. Por eso la *STJSJ Cataluña 3613/2013, de 23 de mayo*, los declaró fuente de «tecno-estrés laboral» y, por lo tanto, lesivos del derecho a la vida privada.

No es necesario ir más allá para acreditar que los problemas evidenciados en Alemania y otros países de nuestro entorno socio-económico y cultural se dan aquí. En España no hay contratos cero horas, pero sí hay cada vez más «contratos a presión *laboral*», la que deriva de modalidades contractuales con elevadas jornadas de trabajo, muchas de ellas informales o en economía sumergida, constando tan solo unas pocas –contrato a tiempo parcial–, y bajos salarios, al tiempo que aparecen modalidades que tienden a configurarse como «*contratos a llamada*» –los contratos parciales con horas complementarias «de aceptación voluntaria»–. De nuevo los datos son tozudos, pues, también la OCDE, constata cómo esa mayor jornada laboral de los españoles debe ser sumada a la menor retribución media y cómo no, todavía más mínima. El salario medio de los trabajadores españoles está en torno a los 26.000 euros brutos anuales, la mitad que en Dinamarca o Luxemburgo (53.000), y muy inferior al registrado, por ejemplo, en Holanda (48.109), Bélgica (46.810), Alemania (45.170) y Francia (36.980). Claro, que siempre hay alguien por debajo de uno –de nosotros–: Grecia (20.604), Portugal (17.335), Turquía (12.530), Estonia (11.664), la República Checa (11.500), Eslovaquia (10.015), Polonia (9.873), Hungría (9.817) o Letonia (9.065). Pero si el salario medio está en la parte baja de la banda, el mínimo se sitúa en la parte más baja y no resiste la comparación con el resto de los países de nuestra zona, según EUROSTAT. En suma, a más jornada laboral –disponibilidad–, menores salarios –medios y mínimos–.

5. ¿Hacen falta complejos estudios para analizar qué impacto tiene este modelo de plena disponibilidad productivista, esta cultura de tiempo laboral total en la vida de las personas, no ya en su salud, sino en su privacidad y en su calidad de vida? El mayor sindicato del país germano, el poderoso IG Metall, ha criticado que se pierda más tiempo en estudios científicos y en recabar datos porque, a su entender, están más que demostrados los perjuicios del estrés y la continua disponibilidad laboral para la salud. No es tiempo para la Ciencia, que ya ha aportado bastante al debate sobre los claros perjuicios que la continua disponibilidad laboral causa no solo a los trabajadores, sino también a la productividad de las empresas. ¿Es tiempo entonces para la regulación? La patronal alemana considera que el debate es absurdo porque las leyes de tutela y protección laboral vigentes ya serían suficientes. Y también estoy convencido de que llevan razón, porque cualquier ordenamiento laboral civilizado ya cuenta, o debería, con anticuerpos suficientes para poder desactivar ese virus, esa «cultura contaminada» que lleva a proponer para el futuro debates que deberían haber quedado cerrados en el pasado, en nuestro caso, con la implantación del modelo constitucional de relaciones de trabajo, que ahora habría que reivindicar cuando tantos creen ya tan poco en la Constitución de 1978, sin proponer un modelo alternativo más consensuado y transaccional.

En ese modelo democrático, la cultura del trabajo favorable al desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas y de la sociedad, hacia una economía de mayor bienestar y progreso para todos, no debería basarse en el agotamiento de esos «recursos». Considero absolutamente fuera de tiempo situaciones como las que nos informan de la proliferación de «acuerdos entre empleadores y sindicatos», como en Francia, que obligan a los trabajadores a no atender los correos electrónicos laborales después de su jornada diaria de trabajo, para permitirles descansar realmente. Bastaría con no mandárselos fuera de esa jornada. O ¿es de verdad necesario que unas empresas tan serias como el fabricante de vehículos Volkswagen tengan que ordenar, en 2011, desconectar el e-mail corporativo de sus empleados a partir de las seis de la tarde? ¿O que Deutsche Telekom tenga que regular límites a la flexibilidad horaria para restringir la disponibilidad de los empleados fuera de su tiempo productivo? O que, como *The Guardian* recordara, ¿que en el 2013 se le debiera obligar a *Apple* en Francia a que no obligara a sus empleados de tiendas Apple Store a que se quedaran más allá de la hora de cierre? ¿Es razonable el enfado de las Administraciones de empresas dichas de tecnología punta como Facebook y Google, que abominan de esa prohibición?

La cultura clásica de la sociedad del trabajo y el modelo social constitucional, así como el humanitario internacional, dirían que ese tipo de prácticas quedaron fuera de tiempo hace décadas y que el progreso social, el bienestar y el crecimiento tienen otros pilares –la innovación, la capacitación, la salud laboral...–. Lamentablemente, la posmoderna cultura del trabajador disponible total, productivista, nos dice otra cosa.

Hoy se pone en el centro del debate sobre la regulación del trabajo lo obvio y, por lo tanto, urge recuperar el «contrato social» implícito en aquel modelo y que está lleno, antes que de cualquier otra regla, de «sentido del límite», de la necesidad de la medida o, en definitiva, de sentido común, aunque, también aquí, sea el menos común de los sentidos. Pero la factura a pagar, personal y socialmente es muy alta. Como todas las organizaciones internacionales con alguna competencia en la materia vienen fijando, desde hace tiempo, la pérdida de las fronteras entre la vida laboral y la privada tiene como resultado el incremento de enfermedades mentales, que se sitúan ahora entre la principal causa de jubilaciones anticipadas o prematuras. La flexibilidad laboral es positiva para la economía como demuestra el hecho de que los países con mercados laborales más flexibles sean los que mejor estén sorteando la crisis económica en términos de bajo desempleo. Sin embargo, un abuso de la misma tiene, a medio plazo, resultados opuestos, y no creo que este sea el camino adecuado para la recuperación de la senda del crecimiento económico con bienestar, pues sin este aquel es vacío, solo genera desigualdad y sufrimiento. De lo contrario, lejos de ganar el futuro volveremos a la prehistoria del Derecho del Trabajo, que se deja la evolución a la espalda.

Cristóbal Molina Navarrete

Director