



## I.A.2. Prolongación de la jornada de trabajo y limitaciones en el periodo de descanso y vacaciones.

### Descripción del asunto

Los límites que señalan los estándares internacionales respecto al máximo de horas de trabajo, periodos de descanso diarios y semanales, así como vacaciones, son adoptados generalmente por las legislaciones nacionales a nivel mundial. Sin embargo, las horas efectivamente trabajadas por las personas empleadas, no siempre se corresponden con las horas trabajadas computadas. Las prolongaciones de jornada que algunas personas empleadas se ven obligadas a realizar para poder cumplir con las obligaciones y objetivos que marca la empresa, por encima de las horas estipuladas por contrato, y la realización de actividades laborales fuera del horario establecido y reglado, pueden conllevar importantes impactos para la salud y el desarrollo social de las personas como, por ejemplo, la dificultad de conciliar la vida laboral, familiar y social, el estrés o la depresión por cansancio.

Este asunto tiene especial relevancia en sectores altamente competitivos y dinámicos como es el sector tecnológico. En sectores como el tecnológico o el de consultoría, la fijación de fechas de entrega de proyectos a clientes muy ajustadas, acompañada de una falta de personal, provoca que las personas empleadas se vean obligadas a prolongar su jornada laboral para no incurrir en incumplimientos de objetivos, lo que genera no solo importantes impactos en su vida personal y familiar (estrés, depresión, etc.), sino que también puede llegar a afectar a su desempeño laboral y, en consecuencia, a los derechos de clientes y terceros.

Conexión con el asunto:



Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Asignación de cargas de trabajo excesivas.</li> <li>○ Mal dimensionamiento y planificación del trabajo.</li> <li>○ Mal dimensionamiento de objetivos empresariales / objetivos ambiciosos.</li> <li>○ Presión por el cumplimiento de objetivos empresariales.</li> <li>○ Insuficiente o inadecuada formación del personal.</li> <li>○ Valoración inadecuada del perfil del personal.</li> <li>○ Sistemas de relevo irregulares e ineficientes.</li> <li>○ Recorte de personal.</li> <li>○ Ausencia de registro, control y seguimiento de las jornadas.</li> <li>○ Aplicación de la regulación local vs. el derecho internacional de los derechos humanos.</li> <li>○ Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Alta presión del entorno competitivo internacional en el sector.</li> <li>○ Cambios en las fechas de provisión de servicios sin previo aviso por parte del cliente.</li> <li>○ Fijación por el cliente de una jornada de trabajo distinta de la prevista en el contrato cuando la provisión del servicio se desarrolla en su establecimiento.</li> <li>○ Contextos donde la regulación es laxa y/o no protege derechos básicos.</li> </ul>
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dificultad para conciliar la vida laboral, familiar y social.</li> <li>○ Estrés y enfermedades laborales asociadas (físicas y mentales).</li> <li>○ Insatisfacción en el trabajo.</li> <li>○ Accidentes laborales.</li> <li>○ Bajo o nulo desarrollo profesional de determinados perfiles de personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mala reputación / Riesgo reputacional.</li> <li>○ Riesgos operacionales (multas).</li> <li>○ Pérdida de personas empleadas.</li> <li>○ Desconfianza del mercado / inversores.</li> <li>○ Presión y mayor observancia de las ONGs.</li> <li>○ Conflictos (internos y externos).</li> <li>○ Demandas judiciales.</li> </ul>
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Derecho al trabajo digno.</li> <li>○ Derecho a la salud (física y mental).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Conciliación de la vida laboral, familiar y social.</li> <li>○ Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria.</li> </ul>