

Reproducido en www.relats.org

EL DEBATE SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

Francisco Trillo, UCLM

Publicado en el blogspot de Antonio Baylos

Diciembre 2020

Una semana de 32 horas de trabajo repartidas en cuatro días. Esta ha sido la propuesta que el Vicepresidente del Gobierno ha anunciado que puede explorarse en la Mesa de Diálogo Social, donde además de la duración máxima ordinaria de la jornada laboral se podrían abordar aspectos tales como el control de las horas extraordinarias, el derecho a la desconexión, la distribución de la jornada de trabajo o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ([Se "explora" la reducción de la jornada laboral](#)) La prensa está prestando una atención especial a la propuesta ofreciendo opiniones de expertas y expertos, donde por cierto se pueden encontrar pareceres provenientes, además del ámbito de la Economía, del Derecho del Trabajo.

“35 horas” y “El debate sobre el tiempo de trabajo” fueron los títulos de los Editoriales de los números 2 y 3 de la *Revista de Derecho Social*. Corría el año 1998, el cambio de milenio se avecinaba y los debates sobre la reducción -y no sólo- del tiempo de trabajo se encontraban en plena efervescencia tanto en el ámbito sindical como académico. A la reivindicación sindical “*trabajar menos para que trabajen más*” se sumaban otras temáticas relacionadas con “la

organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, la distribución del tiempo libre o de ocio y tiempo de trabajo, la distinta utilización del tiempo desde perspectivas de género y la reivindicación de tiempo reducido desde un enfoque feminista, la duración de la vida de trabajo ...” La reflexión central de aquellos Editoriales giraba en torno a la preocupación que despertaban los anuncios de grandes corporaciones empresariales en los EE. UU. sobre la contingencia del trabajo humano en el *esfuerzo productivo*, cuyas previsiones indicaban que el 80% de la población activa quedaría fuera del trabajo ordenado por el sistema económico-empresarial capitalista. Lo que en el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo implicaba el compromiso sindical para impedir que el tiempo de no trabajo estuviera vacío. “Porque es cierto que culturalmente aceptamos que el tiempo de trabajo es un tiempo lleno, pero no resulta claro qué hacer con un tiempo de no trabajo forzado, especialmente para la población laboral masculina. Se observa así que en este asunto están implicados en importantísima medida factores culturales que hay que encarar. En cualquier caso hay pocas dudas de que para que el tiempo de no trabajo resulte lleno es necesario que sea un tiempo *usable*”.

El discurso neoliberal en el ámbito de la normatividad de las relaciones laborales, inoculado a escala global durante la década de los años 90 del siglo XX, evolucionó hacia el oxímoron de la *flexsecurity*, borrando cualquier traza y continuidad del debate sobre el tiempo de trabajo en los términos recordados anteriormente. En su lugar, apareció una frenética preocupación en el ámbito de los juristas del trabajo por introducir en la normativa laboral las necesarias dosis de flexibilidad en la materia, las más de las veces decidida

unilateralmente por el sujeto empresarial. La finalidad de tal preocupación: permitir una reorganización inmediata de la producción en relación con la regulación del tiempo de trabajo para responder a las exigencias de un modo de producción en continuo cambio. Ello impulsó un proceso, ya iniciado de forma contundente a partir de la reforma laboral del año 1994, donde la reducción del tiempo de trabajo se intercambiaba sucesivamente, tanto en la ley como en la negociación colectiva, por la capacidad unilateral empresarial de distribuir irregularmente la jornada de trabajo como mecanismo que contribuiría a evitar la destrucción de empleo. Un proceso galopante éste que a nivel europeo se ha manifestado con toda crudeza en la presentación de la Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE por parte de la Comisión en 2017 ([https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FI](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FI)).

El estado de la cuestión en materia de tiempo de trabajo hasta la irrupción de la pandemia podría resumirse en: i) la paulatina prolongación de la duración del tiempo de trabajo efectivo con ocasión del uso extendido de la distribución irregular de la jornada de trabajo; ii) una distribución desigualitaria del tiempo de trabajo capaz de crear contemporáneamente situaciones laborales de sobreexplotación, subempleo y desempleo; iii) la devaluación del tiempo de trabajo, con gran afectación en el empleo, consecuencia de la cultura empresarial consistente en no retribuir las horas extraordinarias; iv) la incapacidad manifiesta de las personas trabajadoras de integrar sus

necesidades personales y/o familiares en el proyecto contractual

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>).

Situación ésta a la que ahora se debe añadir, de forma preocupante, los efectos sobre el (des)empleo que está ya produciendo la crisis sanitaria que nos acompaña. Parece, pues, que esta propuesta a negociar en la Mesa de Diálogo Social constituye una medida de choque que, unida a la gestión del empleo por vía ERTE`s, pueda revertir la destrucción de empleo, evitando a través suyo que se agranden las desigualdades y la exclusión social generadas por la *crisis de la austeridad*. Para ello, se pretende desterrar de la normativa laboral la preferencia por el despido y la degradación de las condiciones de trabajo como fórmula magistral de gestión de la destrucción de empleo. Algo que, sin lugar a duda, resultará una ardua tarea a la vista de la cultura instalada también entre los juristas del trabajo sobre las bondades del *mal menor* de los *trabajos de mierda* como política pública de empleo introducida por el gobierno socialista de Felipe González.

Los análisis de las expertas y expertos convergen en la idea de la difícil o imposible aplicación práctica de la propuesta, reduciendo ésta a la implantación de una jornada de trabajo semanal de 32 horas. En unos casos, la estructura económica española, basada en la preponderancia del sector servicios; en otros, el inadecuado cauce de creación normativa a través del Real Decreto; en otros todavía, la

persistente cultura de la presencialidad/ presentismo constituyen para algunos expertos (<https://elpais.com/economia/2020-12-04/el-complejo-debate-de-trabajar-cuatro-dias-a-la-semana.html>) impedimentos insalvables para introducir tales modificaciones en la normativa sobre tiempo de trabajo. Cabe recordar, con la intención de contribuir al debate, que la continuidad de las actividades económicas que componen el sector servicios no aparece comprometida con la propuesta de la Ministra de Trabajo, ya que de lo que se trata es de que cada persona trabajadora desarrolle una semana laboral de 32 horas repartidas en cuatro días, y no de que tales actividades económicas se oferten únicamente cuatro días a la semana. Tampoco entendemos un argumento suficientemente relevante el cauce normativo que serviría para modificar la regulación del tiempo de trabajo, puesto que éste no se localiza en la capacidad legislativa del Gobierno, vía Real Decreto, sino en un posible Acuerdo Social que, en su caso, confirmaría el Parlamento (y ello, pese a que la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales se produjo por vía del Real Decreto 2001/1983). Si bien resulta un hecho irrefutable la cultura laboral basada en la presencialidad/ presentismo, precisamente esta iniciativa política alberga la capacidad de introducir los cambios oportunos para revertir tal indeseada cultura. Pido disculpas por no incorporar ninguna referencia al argumento del incremento de la productividad, pero confieso que el sentimiento de desorientación que me acompaña en relación con el modo de creación de riqueza de un sistema económico-empresarial que hace aguas -de manera irreversible (¿?)- me lleva a ser prudente al respecto.

Por el contrario, un rápido vistazo a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo nos advierte de dos tendencias muy relevantes para tener en cuenta de cara a analizar la factibilidad de la propuesta. La primera, cada vez mayor número de personas trabajadoras desarrollan su jornada de trabajo en un número de días a la semana inferior a cinco, siendo la semana de seis días laborables la más frecuente (61%). La segunda, alrededor de un cuarto de las jornadas de trabajo tienen una duración entre 20 (o menos) y 34 horas semanales. Otro cuarto, se sitúan en las horquillas de 41 a 47 horas semanales y 48 o más horas. La mitad de las jornadas de trabajo, aproximadamente, se componen de una duración semanal entre 35 y 40 horas. Quiere ello decir, a nuestro modo de ver, que la semana de 32 horas semanales de trabajo en cuatro días resulta una propuesta viable siempre que se ataje el desigual reparto del tiempo de trabajo. Al respecto, se destaca la necesidad urgente de corregir la situación normativa por la cual el sujeto empresarial, de forma unilateral, es el que directa o indirectamente distribuye irregularmente la jornada de trabajo. Especial atención merece, a nuestro juicio, el recurso a la intensificación de la jornada de trabajo de personas trabajadoras con un contrato temporal, ya que en estos casos se produce un incremento del tiempo de trabajo que cuenta con controles débiles, ya sea por la autoridad laboral que en sede judicial.

Esta posible corrección del unilateralismo empresarial, además de coadyuvar a un reparto más igualitario del tiempo de trabajo, comportaría una suerte de democratización de la fijación de las condiciones de trabajo, donde, ahora sí, el tiempo de no trabajo podría llenarse contenido "*usable*" a través de la toma en consideración de las condiciones de vida de las personas trabajadoras para integrar sus necesidades

personales y/o familiares en el proyecto contractual. Objetivo éste que encontraría su lugar de realización en la negociación colectiva del tiempo de trabajo pensado en el tiempo libre, siguiendo las indicaciones de Antonio Lettieri como se señalaba en el Editorial del número 3 de la *Revista de Derecho Social*.

De igual modo, cabe llamar la atención sobre la importancia que tiene, de cara a la efectividad en términos de empleo de esta posible reducción del tiempo de trabajo, el modelo laboral de pluriempleo de trabajo a tiempo parcial fomentado por la reforma laboral de 2012 y acogido por la *economía de plataformas*, donde cualquier limitación de la jornada de trabajo semanal resulta un elemento formal que no permite liberar tiempo de trabajo para repartir con otras personas trabajadoras. El logro del sindicalismo confederal en relación con el obligatorio registro de la jornada ordinaria de trabajo podría constituir un instrumento ideal para pensar la limitación de la duración de la jornada ordinaria de trabajo en términos absolutos, por persona trabajadora, y no por contrato de trabajo registrado. Somos conscientes que esta moción comporta repensar las dimensiones individual y colectiva del derecho al trabajo, ya que implicaría un límite para la persona trabajadora individualmente considerada.

Sin pretender finalizar estas ideas con tono apocalíptico, cabría reflexionar sobre la reversibilidad -o no- del cambio y transformación económica, social y laboral que a nivel global está desplegando y proponiendo la actual crisis sanitaria. Comoquiera que sea, se entiende oportuno seguir las indicaciones de José Luis López Bulla y Javier Tébar: *No tengáis miedo a lo nuevo...* Menos miedo aún se debe albergar frente a lo nuevo si ello puede constituir una palanca para el necesario cambio de la lógica de modelo de

producción, como ha recordado en numerosas ocasiones Paco Rodríguez de Lecea, que reenvía directamente a la tan necesaria reforma empresarial. *El debate sobre el tiempo de trabajo*, como se ha advertido desde tiempo atrás, constituye “la parte de la punta que emerge de un *iceberg* en el que la parte sumergida es una mezcla formada por la mayor parte de los grandes temas del Derecho del Trabajo”.