

## **DOS NOTAS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO**

**Francisco Trillo, UCLM**

**Publicadas en el blog de Antonio Baylos**

**2023 020**

### **I. TIEMPO DE TRABAJO: CON LA ESPERANZA ENTRE LOS DIENTES**

#### **i. Septiembre 2023**



El Parlamento griego ha aprobado, por 158 votos a favor de un total de 300 escaños, una reforma laboral de amplio espectro promovida por el gobierno conservador de Kyriakos Mitsotakis (Nueva Democracia), cuya justificación ha sido la necesidad de introducir mayores dosis de flexibilidad laboral como factor inevitable para la mejora del sistema

económico-empresarial, además de proteger a las personas trabajadoras limitando la jornada de trabajo y eliminando las horas extraordinarias en aquellos casos de pluriempleo.

Las relaciones laborales en Grecia están presididas a partir de este momento por una regulación en la que resultará posible para los sujetos empresariales imponer un sexto día de jornada laboral semanal en el que las personas trabajadoras percibirán un incremento retributivo del 40% respecto del salario diario habitual; variar los horarios de trabajo unilateralmente para responder a las necesidades de la producción o, por mencionar alguna otra de las medidas de este paquete reformista, la introducción de un contrato para personas trabajadoras de guardia cuyo horario podrá variar cada día, debiendo ser notificado éste por parte del sujeto empresarial al menos con 24 horas de antelación. La noticia más comentada por los medios de comunicación escrita, no sólo en España, ha sido la relativa a la prolongación de la jornada diaria de trabajo a trece (13) horas cuando se trate de situaciones de pluriempleo con dos empresarios. La distribución de esta jornada diaria, según la información publicada, será de ocho (8) horas en el trabajo principal y cinco (5) horas en el segundo trabajo. Lo que sumado a la posibilidad de exigir por parte empresarial un sexto día de jornada semanal arroja una cantidad de trabajo equivalente a setenta y ocho (78) horas.

Las reacciones a esta normativa han sido contundentes dentro y fuera de Grecia. Las manifestaciones que han seguido a la convocatoria de 24 horas de huelga han tenido como eslóganes principales “No nos convertiremos en esclavos modernos”, “Las ocho horas de jornada fueron y serán una conquista de los trabajadores”. Del mismo modo, han existido una serie de pronunciamientos políticos procedentes de distintos países de la Unión Europea, entre los que destacan los realizados por la Vicepresidenta Segunda del gobierno de España, donde se critica la intención del gobierno griego de crear una economía y unas relaciones laborales low cost. En el ámbito del sindicalismo europeo llama la atención, sin

embargo, que la Confederación Europea de Sindicatos no se haya pronunciado sobre este tema, al menos por el momento (<https://etuc.org/en>). Y ello, pese a la enorme relevancia a nivel europeo que comporta esta reforma laboral griega.

En efecto, en juego está la vigencia práctica de la Directiva CE 2003/88 del Parlamento y el Consejo europeo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que ya ha resistido diversos embates como el intento de modificación de esta normativa para permitir, entre otras materias, la prolongación de la jornada semanal a 65 horas bajo la misma justificación que la reciente norma griega e incluso arguyendo que se trataba de una propuesta family friendly o la no menos controvertida Comunicación interpretativa de 2017 sobre la Directiva en la que, a través de la intervención del Tribunal de Justicia, se ha ido buscando una “uniformización” de la aplicación de las reglas europeas sobre tiempo de trabajo. Las previsiones de la norma comunitaria respecto de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y del descanso semanal aparecen sensiblemente comprometidas por el caso griego que, por lo demás, parece instituir la voluntad unilateral del sujeto empresarial como fuente del derecho para la regulación de esta crucial condición de trabajo, introduciendo además una suerte de excepción unilateral, opt-out, en relación con la duración semanal de la jornada de trabajo.

Sin duda, se asiste a una ofensiva contra los derechos de las personas trabajadoras en Grecia, pero también un desafío para el derecho social de la Unión Europea, que resulta más alarmante si cabe a la vista de la evolución política de los diferentes Estados Miembros, en su relación con la normativa sobre tiempo de trabajo y la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Un ejemplo que, de extenderse a otras experiencias nacionales, cuestionaría profundamente la aplicación práctica de la Directiva 2003/88/CE. La reforma laboral griega ha sorprendido al conjunto de la ciudadanía europea por la abultada cantidad de horas de

trabajo que, inscritas a partir de ahora en la normativa laboral, puede exigirse a las personas trabajadoras que residen en Grecia.

Pero la labor del jurista del trabajo no se puede detener en el asombro, en la sorpresa o en la indignación, sino que debe descender a comprender y entender qué dinámicas han motivado que una normativa de este tenor vea la luz en el seno de un ordenamiento jurídico europeo.

En este sentido, se ha de enfatizar el proceso en marcha que arranca a mediados de la década de los años 80 del siglo XX basado en un cambio de rumbo en la reducción de la jornada semanal de trabajo, en el que las jornadas de trabajo se requieren por parte empresarial cada vez más estables e incluso crecientes. Una de las explicaciones más plausibles a este fenómeno guarda relación precisamente con el agotamiento de los rendimientos del trabajo obtenidos a través de la intensificación/precarización del trabajo humano, centrándose ahora en obtener la mayor utilización de los equipos de trabajo y de la organización de la producción a través de la Inteligencia Artificial y de la robotización, en un contexto de preferencia económico-empresarial por emplear una fuerza de trabajo más reducida durante más horas de trabajo en lugar de una mayor durante menos horas (Prada Blanco, 2023).

En el ámbito jurídico, este proceso encontró un modo de concreción basado en el intercambio entre una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo (distribución irregular) y su reducción para, con ello, al igual que se ha argumentado en la reciente reforma laboral griega permitir a los sujetos empresariales adaptar esta condición de trabajo a las fluctuantes necesidades de los mercados donde se insertan. Los resultados de este intercambio, que atraviesa la normativa laboral española sobre tiempo de trabajo desde la reforma laboral de 1994, se han alejado de aquel intercambio dando paso a la absorción de buena parte de la reducción de la jornada semanal de trabajo como consecuencia de la intensificación de

esta condición de trabajo en personas trabajadoras que no encontraban retribución ni compensación después de haber visto prolongada su jornada laboral. Este ha sido, y es, el caso de las personas trabajadoras con contratos temporales. La intervención legislativa de 1994, provocada posiblemente por la desesperación del gobierno de aquel momento que, temiendo perder las elecciones introdujo una contrarreforma laboral agresiva para los derechos de las personas trabajadoras como guiño a la derecha económica, temor que se vio cumplido, impuso en la normativa sobre tiempo de trabajo un periodo de referencia de un año para computar la jornada de trabajo. Hecho éste que, todavía hoy, permite exigir a las personas trabajadoras la realización de semanas de sesenta y seis (66) horas de trabajo, de hasta ciento treinta y dos (132) horas si se acude a la acumulación del descanso semanal previsto en el art. 37.1 ET, durante determinados momentos del año con la condición de que el promedio en cómputo anual no supere el límite estipulado en convenio colectivo o, en su defecto, las cuarenta (40) horas semanales previstas en el art. 34.1 ET. La inexistencia de controles sobre la compensación posterior a la intensificación de la jornada de trabajo en determinados momentos de la producción constituye uno de los principales factores de la ineficacia del derecho a la limitación de la jornada de trabajo.

Otro de los factores contenido en la regulación sobre tiempo de trabajo que ha contribuido al descontrol de esta esencial condición de trabajo guarda relación con el criterio para computar la jornada de trabajo, en el que la impronta fordista que impregna todavía la regulación laboral española, también la europea, ha preferido entender que la limitación de la jornada de trabajo tiene lugar en el seno del contrato de trabajo individual y no en el conjunto de prestaciones laborales (pluriempleo) que la persona trabajadora tuviera que realizar como consecuencia, digámoslo sin ambages, de la progresiva degradación salarial. Esto es, la normativa laboral ha abordado clásicamente esta cuestión desde la perspectiva de la relación contractual individual, concediendo a la limitación de la jornada en el seno contrato de trabajo la capacidad de satisfacer los intereses de las personas trabajadoras, en especial los referidos a la protección de la

seguridad y salud en el trabajo, así como de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, olvidando de este modo si las personas trabajadoras reunían varios contratos de trabajo como consecuencia directa del empobrecimiento salarial (Trillo, 2022: <https://www.net21.org/apuntes-para-una-inaplazable-reforma-del-tiempo-de-trabajo/>).

La reciente reforma laboral griega, aquella que ha sorprendido a Europa por introducir la posibilidad de trabajar setenta y ocho (78) horas a la semana cuando la persona trabajadora cuente con dos relaciones laborales distintas debe servir de espejo para analizar la situación normativa europea en materia de tiempo de trabajo, también la española, por tanto. Debemos responder a la pregunta, en cada uno de los ordenamientos jurídicos nacionales, de cuál es el límite existente hoy para supuestos de pluriempleo. De otro modo, no nos damos la oportunidad de corregir el rumbo de unas relaciones laborales, en este caso en materia de tiempo de trabajo, que llevan siendo declinadas en términos de unilateralidad empresarial y precariedad laboral demasiado tiempo. En lo concerniente al tiempo de trabajo, al menos desde aquella infausta reforma laboral de 1994. Una contrarreforma laboral que además de relajar la garantía y eficacia de la limitación de la duración de la jornada de trabajo actuó con un neto carácter antisindical, desposeyendo al sujeto colectivo de representación de los intereses de las personas que trabajan de la capacidad de intervenir sobre aspectos esenciales de esta regulación.

Sirvan estas reflexiones para seguir impulsando el debate sobre los usos del tiempo en el siglo XXI, donde parece pretenderse que los tiempos de la producción no sean los predominantes en la ordenación de los tiempos sociales. Por supuesto, existen otros (muchos) temas sobre la normativa española sobre tiempo de trabajo que necesitan ser abordados legislativamente para garantizar el derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo de las personas que trabajan. La salud, la conciliación

con los denominados tiempos (re)productivos o el empleo dependen de ello.

“Para que lo sugiero tenga sentido, es necesario rechazar la noción de tiempo que comenzó en Europa durante el siglo XVIII, y que está estrechamente relacionado con el positivismo y con la lineal rendición de cuentas del capitalismo moderno: la noción de que un tiempo único, que es unilineal, regular, abstracto e irreversible lo contiene todo. Todas las culturas han propuesto una coexistencia de varios tiempos circundados de alguna manera por lo eterno”. De este modo, John Berger propone volcar el reloj de arena en el retrato social que se publicó en el año 2010: Con la esperanza entre los dientes.

## II. EL DEBATE SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

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”.

