

JUAN JOSÉ NAVARRO FAJARDO

Magistrado de lo Social

Extracto:

EN el presente comentario se señalan los puntos fundamentales de la regulación del tiempo de trabajo antes de la reforma laboral de 1994 y la situación tras la misma, destacándose como consecuencia la flexibilización y adaptabilidad de este elemento esencial de la relación laboral, que ahora se revela como elemento de política de empleo ante el nuevo marco económico derivado de la situación de crisis, y la posible ruptura del equilibrio que debe imperar entre los sujetos de la relación laboral cuando se han adoptado soluciones legislativas de esta naturaleza para hacer frente a la situación. Asimismo, se hace un breve apunte de lo que en este ámbito se espera tras el Acuerdo firmado en abril de 1997 por los agentes sociales.

Sumario:

- I. La jornada de trabajo: regulación anterior a la reforma de 1994.

- II. Incidencias de la reforma laboral de 1994 en la distribución de la jornada de trabajo diaria, semanal y anual.

- III. Referencias contenidas sobre el tiempo de trabajo en el Acuerdo interconfederal para la reforma laboral alcanzado entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO en abril de 1997.

I. LA JORNADA DE TRABAJO: REGULACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA DE 1994

La jornada, o lo que es igual, el factor tiempo es un elemento esencial de la relación laboral.

Podría afirmarse sin exageración que lo que el empleador paga y adquiere es el «tiempo de trabajo» de un trabajador.

Las primeras leyes laborales regularon limitaciones a la jornada diaria y semanal de trabajo con la finalidad de proteger la salud y la integridad física de los trabajadores.

La primera regulación que se estableció en España con carácter general acerca de la jornada de trabajo fue la del Real Decreto de 3 de abril de 1919, el cual fijó ya en ocho horas el límite diario de la duración de la jornada de trabajo, bien que con múltiples excepciones.

La denominada Ley de Jornada Máxima Legal, promulgada en 1931, fijó más sistemáticamente la duración de la jornada en ocho horas diarias y 48 semanales.

Habría de esperarse a 1976 para que la Ley de Relaciones Laborales reduzca hasta 44 ese número de horas semanales.

En 1980 (Ley 8/1980, de 10 de marzo), el Estatuto de los Trabajadores rebaja a 43 horas la jornada ordinaria partida y a 42 la continuada.

Finalmente, la Ley de 29 de junio de 1983, que dio nueva redacción al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, fijó definitivamente la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Podemos señalar de forma esquemática, o a modo de síntesis, los puntos fundamentales de la regulación de la jornada existentes con anterioridad a la reforma laboral de 1994.

- 1.º Como decíamos, la limitación a 40 horas semanales de la duración de la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo (art. 34 del ET).
- 2.º Un mínimo de una hora de descanso para que pueda configurarse el régimen de jornada partida (art. 34.2 del ET).
- 3.º Un descanso mínimo de 15 minutos en las jornadas continuadas (art. 34 del ET).
- 4.º Limitación a nueve horas de la jornada ordinaria de trabajo efectivo al día (art. 34 del ET).
- 5.º El descanso mínimo de 12 horas entre dos jornadas diarias de trabajo.
- 6.º El incremento del valor de la hora nocturna en un 25 por 100 mínimo.
- 7.º El recargo mínimo de 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria en la retribución de las horas extraordinarias (art. 35 del ET).
- 8.º La limitación del número de horas extraordinarias anuales a 80 (art. 35 del ET).
- 9.º La prohibición de realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años, y a todos en período nocturno (arts. 6 y 35 del ET).
- 10.º Un descanso semanal de día y medio ininterrumpido (art. 37 del ET).
- 11.º Vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración (art. 38 del ET).

II. INCIDENCIAS DE LA REFORMA LABORAL DE 1994 EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA, SEMANAL Y ANUAL

El segundo punto que corresponde en este momento abordar es el relativo a la incidencia de la reforma laboral de 1994 en la política de fomento de empleo.

El establecimiento de jornadas máximas diaria y semanal y el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas se presentan actualmente como derechos irreversibles de los trabajadores, trasladándose hacia la **jornada diaria**, su **duración** y sobre todo su **distribución**, es decir, a la materia del horario, el centro de las tensiones en la actual coyuntura económica y productiva.

Ciertamente, en momentos de expansión económica la duración de la jornada diaria de trabajo tiende a prolongarse, bien por la vía de las horas extraordinarias, bien por la del pluriempleo.

Contrariamente, en épocas de crisis tienden a reducirse y a modalizarse para procurar un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, mediante una gestión más flexible del tiempo de trabajo por parte de la empresa.

Como dice ALARCÓN CARACUEL, por flexibilidad en el sistema de relaciones laborales se entiende su capacidad de adaptación a los cambios de circunstancias, cambios de circunstancias que, en lo esencial, se identifican con las fluctuaciones del mercado en que las empresas tienen que competir.

Esta flexibilización de la normativa laboral se ha pretendido abiertamente por medio de la reforma laboral llevada a cabo por la Ley 11/1994, que, en su Exposición de Motivos, señala que esta flexibilización afectará a los tres momentos de la relación laboral: entrada, permanencia y salida.

Las facultades de disposición empresarial sobre la jornada y horario de trabajo constituyen un factor muy importante que afecta a la flexibilidad de permanencia.

Como señala ALARCÓN CARACUEL, el empresario estará siempre muy interesado en optimizar el tiempo de trabajo y poder disponer de la fuerza de trabajo como dispone de la fuerza eléctrica. El fluido eléctrico se conecta cuando es necesario, se desconecta cuando deja de serlo y no se paga un segundo más de lo necesario. De la misma manera, el empresario desea que el trabajador esté en su puesto de trabajo cuando es necesario, por la jornada más o menos larga que el empresario precise en cada momento y remunerarlo variablemente también proporcionalmente a esa jornada variable.

Por el contrario, el trabajador, que depende de su salario como medio de subsistencia, estará siempre interesado en la estabilidad de su empleo, por lo que preferirá que la relación laboral sea indefinida y no temporal, que su jornada laboral sea estable o con variaciones previstas y a tiempo completo, y en una remuneración garantizada o con factores de incertidumbre limitados al máximo.

En suma, al trabajador no le gustará que le vayan cambiando de funciones, ni que le puedan trasladar de domicilio ni, mucho menos, que lo envíen al paro.

En materia de jornada, el trabajador estará siempre interesado por su reducción siempre que ello no comporte una disminución equivalente en su salario, mientras que el empresario estará siempre interesado en poder alargar la jornada en función de sus propias conveniencias sin que este alargamiento de la jornada le suponga un encarecimiento relativo de la hora trabajada y en que, por el contrario, cualquier reducción de la jornada lleve consigo una disminución proporcional del salario. Mientras que el empresario procurará tener el control sobre la distribución del horario, o lo que es igual, sobre el tiempo de trabajo y no trabajo, el trabajador pretenderá retener al máximo lo que, en resumidas cuentas, es su tiempo vital, sus hábitos de vida, en su ocio y sus relaciones familiares y sociales.

En definitiva, es clara y de carácter permanente -y no meramente coyuntural- la contradicción de intereses entre el empresario y el trabajador. Éste preferirá siempre una regulación lo más rígida posible de su relación laboral, mientras que el empresario abogará por el máximo de flexibilidad. Y es indudable que el legislador ha tomado claro partido a favor de esta flexibilidad, como reconoce paladinamente en la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, aunque justificando sus preferencias en razones coyunturales y en la finalidad, puesta como excusa, en conseguir un mejor reparto del trabajo y de la renta, facilitar la generación de empleo productivo y la contratación de otros trabajadores.

Para dotar de mayor flexibilidad al sistema, el legislador se va a valer fundamentalmente de dos instrumentos. Uno de ellos es el de negociación colectiva, y no tanto a través de los convenios colectivos sectoriales, como de los denominados pactos o acuerdos de empresa con los representantes de los trabajadores. El otro instrumento de que fundamentalmente se valdrá el legislador es el nuevo régimen que establece para el trabajo en horas extraordinarias.

La posibilidad de establecer una intermitencia estructural de tiempo de trabajo y no trabajo a través del establecimiento de una jornada irregular a lo largo del año se ve notablemente reforzada por medio del efecto combinado de diversos preceptos a los que se da nueva redacción.

Así, con posterioridad a la reforma laboral de 1994, a través de las diversas formas de negociación colectiva, es posible superar las nueve horas diarias de trabajo ordinario, quedando como único límite diario el que resulta del respeto al descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

Por otra parte, tras la reforma, se concede al empresario la facultad de disponer que el descanso semanal de día y medio se pueda aumentar hasta períodos de 14 días (art. 37.1 del ET).

Dijimos anteriormente que otro de los instrumentos utilizados por el legislador para flexibilizar el tiempo de trabajo es el nuevo régimen a que se sujeta la realización de horas extraordinarias, régimen que en cierta manera llega a borrar o diluir las diferencias entre el trabajo prestado en horario ordinario y el supuestamente prestado en horas extraordinarias.

La combinación de la facultad otorgada al empresario de sustituir la retribución del tiempo de trabajo por descansos compensatorios -en un período de referencia de cuatro meses- y la equiparación, salvo pacto en contrario, entre el valor de la hora ordinaria con la hora extraordinaria y la supresión del recargo obligatorio del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, más la posibilidad de pactar la obligatoriedad de la realización de horas extraordinarias a voluntad del empresario -pacto que el trabajador no estará generalmente en condiciones de rechazar al suscribir su contrato- conduce al resultado de que en la práctica -aunque no en la teoría- el empresario, discrecionalmente, podrá alargar la jornada ordinaria anual un máximo de 80 horas.

Como dice RIVERO LAMAS, tras la reforma, el empresario ha visto reforzados sus poderes organizativos hasta el punto de quedar facultado para disponer y manipular en su provecho el tiempo de trabajo y el tiempo libre del trabajador, quien debe sufrir y pasar por las órdenes empresariales sobre gestión del tiempo de trabajo, sin contrapartida alguna y viendo intensificada su situación de dependencia.

III. REFERENCIAS CONTENIDAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA REFORMA LABORAL ALCANZADO ENTRE CEOE, CEPYME, UGT Y CCOO EN ABRIL DE 1997

Realmente son escasas y bien poco significativas las innovaciones que cabe esperar en esta materia a consecuencia de la reforma laboral pactada recientemente entre patronal y sindicatos.

El convenio marco interprofesional firmado sólo menciona los siguientes acuerdos al respecto:

- 1.º En el apartado 5.º, relativo al **Acuerdo sobre negociación colectiva** se establece únicamente que:

«Los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores regulan la duración de la jornada y establecen que ésta será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

Un convenio colectivo nacional de rama de actividad debería fijar la jornada máxima efectiva de trabajo en el cómputo que acuerden las partes y los criterios de su distribución en el sector correspondiente, reenviando a ámbitos inferiores el establecimiento de compromisos o estipulaciones que pudieran establecer la distribución irregular o no de la jornada, los períodos de descanso, vacaciones -fraccionadas o no-, supuestos de jornadas especiales, en su caso,..., etc., así como otras disposiciones que, son propias de ámbitos menores de negociación, a fin de ajustar el uso y administración de la jornada efectiva de trabajo.

Por otro lado, la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo en una situación de paro como la actual.

La posible reducción de las horas extraordinarias debe llevarse a cabo a través de los convenios colectivos nacionales así como su compensación por tiempo de descanso.

En los ámbitos inferiores de negociación se podrán establecer los criterios de su compensación, cuantía y distribución y, en su caso, alternativas negociadas para su realización que contribuyan a hacerlas innecesarias.»

2.º En el apartado 6.º del **Acuerdo para la estabilidad del empleo**, bajo el epígrafe: «**Tiempo de trabajo y empleo**» figura el siguiente texto:

«a) Durante el primer año de vigencia del presente Acuerdo, las partes firmantes del mismo consideran necesario y oportuno estudiar todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas.

No obstante, lo anterior no debería limitar los contenidos que sobre esta materia y en el ejercicio de la autonomía colectiva puedan abordarse en los convenios colectivos.

b) Las partes firmantes del presente Acuerdo solicitarán del Gobierno la apertura con carácter inmediato de un proceso de consultas con el fin de establecer el procedimiento de aplicación de lo previsto en el artículo 35.2, párrafo 3.º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con la realización de horas extraordinarias, en el objetivo de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.»

Como puede deducirse sin gran esfuerzo no existe realmente en estos acuerdos ningún extremo cuyo contenido sea verdaderamente innovador, pues, de un lado el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores ya reserva a los convenios colectivos o, en su defecto, a los acuerdos de empresa la fijación de la jornada de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Ciertamente, el apartado 5.º anteriormente transcrito no hace referencia explícita a los acuerdos de empresa, pero los incluye dentro de la referencia genérica a «los ámbitos inferiores de negociación».

De otro lado, el vigente artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores -al igual que los acuerdos firmados- marca, como vimos anteriormente, una clara tendencia a no incrementar, por vía de las horas extraordinarias, la duración de las jornadas efectivas de trabajo, al señalar que, en ausencia al respecto, el abono o compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante la concesión de tiempos equivalentes de descanso compensatorio; sin duda, como medida de reparto del empleo a fin de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.