

Tribuna

La transformación del tiempo de trabajo (y la economía)

El equilibrio entre los factores en juego en este ámbito puede incentivar el crecimiento, pero el desequilibrio puede producir el efecto contrario

kioskoymas#mcfa@abdonpedrajas.com

kioskoymas#mcfa@abdo

Jesús Lahera Catedrático de Derecho del Trabajo de la UCM, consultor de Abdón Pedrajas Littler e Investigador de Fedea

La limitación legal y convencional de la jornada máxima, su distribución horaria con respeto a descansos del trabajador, la garantía de este descanso retribuido diario, semanal y anual, y las herramientas de control del tiempo de trabajo son materias clásicas en los ordenamientos laborales occidentales, incluido, por supuesto, el español (artículos 34-38 del Estatuto de los Trabajadores). La protección de la salud y la garantía de descansos fundamenta la Directiva europea 2003/88 de tiempo de trabajo en una muestra de este afortunado denominador común en la Unión Europea. Sobre esta base firme, desde hace décadas, los ordenamientos laborales europeos, incluido el español, están transformando la regulación del tiempo de trabajo desde nuevas perspectivas que atienden a factores organizativos y productivos de las empresas, a la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras, y a las situaciones coyunturales y estructurales de la propia economía.

De un lado, la regulación vigente del tiempo de trabajo está ya muy condicionada por la organización empresarial de la producción, con fórmulas flexibles que acomodan la estructura productiva con las horas de trabajo. De este modo, en España, sobre la referencia de una jornada máxima semanal de 40 horas en cómputo anual, se permite el diseño, a través de la negociación colectiva, de fórmulas de distribución irregular de las jornadas diarias y semanales, o de bolsas de horas flexibles suplementarias entre el máximo legal y convencional, con compensaciones mediante descansos retribuidos. La propia ley, en defecto de convenio o acuerdo colectivo, establece una disponibilidad empresarial del 10% de la jornada anual por trabajador con preaviso de cinco días, lo que incentiva este tipo de pactos con los sindicatos. Las horas extraordinarias voluntarias compensadas con descanso, sin límite legal, participan de esta adecuación productiva, así como el diseño flexible de los contratos a tiempo parcial, con horas complementarias disponibles, utilizadas por la empresa en función de las necesidades productivas.

De otro lado, la regulación vigente del tiempo de trabajo responde, cada vez más, a las necesidades de conciliación familiar y laboral con procedimientos de solicitud del trabajador de jornadas adaptadas y derechos de reducción de jornada para atender cuidados de hijos o personas a cargo dependientes. Los derechos laborales de conciliación familiar, en forma de permisos, retribuidos o no retribuidos, y suspensiones contractuales, con o sin protección social, atraviesan la regulación



GETTY IMAGES

legal y convencional del tiempo de trabajo, con grandes consensos sociales. El trabajo a tiempo parcial, antes apuntado como herramienta de producción flexible de las empresas, es, en ocasiones, la opción voluntaria de la persona trabajadora para atender mejor la conciliación familiar y el cuidado, como lo puede ser también el trabajo a distancia en el domicilio.

La reducción del tiempo de trabajo, por su parte, es la gran herramienta de adaptación laboral a las crisis coyunturales, como ha sido suficientemente experimentado

en la pandemia. Los aquí denominados ERTE, suspensivos o con jornadas reducidas, permiten, con el complemento de la protección social por desempleo, reducir las horas de trabajo cuando disminuye la producción de bienes y servicios debido a causas coyunturales. Ello libera costes empresariales, garantiza el empleo y asegura la recuperación económica tras la tormenta. Pero los vínculos entre reducción del tiempo de trabajo y estructura productiva son también estructurales porque, cada vez más, se diseñan contratos indefinidos,

dentro de la modalidad fija discontinua, que se adaptan a procesos de producción con tiempos de actividad e inactividad, lo que ha inspirado la reforma laboral pactada para lograr una sustancial reducción de temporalidad aquí en España. El mecanismo RED, articulado también por dicha reforma, es ya el colchón general, o sectorial, de reducción de tiempo de trabajo ante crisis económicas y procesos de transformación productiva.

Este conjunto de factores flexibles, productivos, organizativos, sociales y económicos han convertido el tiempo de trabajo en la cuestión nuclear de las políticas laborales del siglo XXI, con el respeto siempre a los consolidados derechos de descanso, diario, semanal y anual, de



La reducción del tiempo de trabajo se ha convertido en la gran herramienta de adaptación laboral a las crisis coyunturales

los trabajadores. La transformación del tiempo de trabajo es una realidad que hace compleja esta regulación, diversifica las jornadas en numerosas tipologías o singularidades, y participa del propio desarrollo económico, con un papel estelar de la negociación colectiva.

El logro de equilibrios entre los distintos factores en juego del tiempo de trabajo puede incentivar el crecimiento económico y de empleo, al igual que una regulación desequilibrada, de cualquiera de los lados en la relación laboral, puede tener efectos adversos e imprevisibles en la propia economía. Afortunadamente, existe normativa y recomendación europea que orienta la acción legal de los Estados en esta búsqueda de equilibrios, dentro del modelo consensuado de flexiseguridad, que han fundamentado las últimas reformas laborales españolas desde 2010 a 2022. Los previsibles cambios normativos en tiempo de trabajo, al estar pendiente la transposición de directivas europeas de conciliación familiar y transparencia informativa al trabajador, deberían seguir esta senda de equilibrios, con flexibilidad, que ha dado tan buen resultado en nuestro mercado de trabajo en forma de crecimiento económico y empleo.