



:: [portada](#) :: [Economía](#) ::

12-07-2009

Una "locura legislativa de nuestro tiempo": la reducción de la jornada de trabajo

Héctor Illueca Ballester

Economía Crítica o Crítica de la Economía

1.- Planteamiento de la cuestión.

Ya no es posible negar que la economía española está sumida en una crisis muy profunda. Cada vez es más difícil ocultar la verdadera naturaleza y dimensión de este proceso, que algunos analistas consideran "de una naturaleza sin equivalente en la historia moderna" ¹. El Gobierno y los medios de comunicación, que en un primer momento negaron la existencia de la crisis, tratan de sembrar confusión sobre su intensidad pregonando una supuesta recuperación a partir de algunos indicadores que muestran un comportamiento relativamente positivo. Sin embargo, ello apenas logra disimular que las medidas económicas adoptadas hasta la fecha han tenido un impacto limitado en la economía española, lentificando un declive que no parece haber terminado ². Reflexionando sobre esto, el profesor José Manuel NAREDO, uno de los más lúcidos economistas de nuestros días, señala que "todo hace presagiar un estancamiento de larga duración" que se traducirá en "el deterioro de la calidad de vida de la mayoría de la población y de su entorno físico y social" ³.

Para comprender e interpretar este escenario debemos poner el acento en aquellas condiciones que, de forma contundente e inequívoca, han venido caracterizando el proceso al que nos referimos. Como dijimos en otro lugar, la crisis económica ha tenido un profundo impacto sobre el sistema de relaciones laborales, desencadenando un proceso de destrucción de puestos de trabajo tan intenso como extenso ⁴. El aumento del paro es tan agresivo que ha generado una ola destructiva de consumo e inversión, activando una dinámica negativa que podría conducir a un empeoramiento de la situación en los próximos meses, con nuevas pérdidas de empleos y cierres de empresas. En este sentido, no parece aventurado suponer que, a diferencia de otras crisis anteriores, en esta ocasión el desempleo "no será un indicador retrasado, sino uno de los principales indicadores, ya que genera su propia fase de la crisis" ⁵.

En este contexto económico, la legislación laboral está llamada a convertirse en la principal protagonista de la política española, desbancando a otros grandes temas en el debate político e ideológico que acompañará a la crisis en nuestro país. Este fenómeno, fácilmente observable en las últimas semanas, transcurre en paralelo a la asimilación, lenta pero inexorable, de que la situación económica no permitirá resultados positivos en términos de empleo durante un período más o menos prolongado. Dicha circunstancia podría dar lugar a la modificación de la agenda política y social, abriendo un abanico de oportunidades hasta ahora no contemplado.

La cúpula empresarial ha tomado ventaja y está utilizando la crisis para justificar un importante retroceso en la protección legal de los trabajadores, que puede acometerse mediante diversas



fórmulas: el abaratamiento del despido, la contratación temporal no causal o la desregulación de numerosas condiciones de trabajo. Recordemos que en el pasado debate sobre el estado de la nación, el PSOE llegó a un acuerdo con CIU para apoyar una reforma laboral en el sentido propuesto por la patronal ⁶, desdiciéndose posteriormente ante la protesta de los sindicatos ⁷. Este movimiento evidencia que, a medida que la crisis se agudice y empeore, las políticas del PSOE y del PP pueden ser igual de letales para los trabajadores, impulsando y fortaleciendo un mercado laboral basura que, de una forma cada vez más descarnada, se fundamenta en el continuo abaratamiento de la fuerza de trabajo.

Los trabajadores y sus organizaciones representativas no pueden ni deben eludir la discusión de política social que atraviesa este período. En la mejor tradición del movimiento obrero y de la izquierda se encuentra una estrategia para combatir el paro que, partiendo de una fuerte reducción del tiempo de trabajo, permite una salida progresista y solidaria a la grave situación que se presenta. La crisis económica abre una ventana temporal que podría cambiar el curso de las cosas, volteando la dinámica conservadora que preside la política española desde el advenimiento de la democracia.

2.- Una "locura legislativa de nuestro tiempo".

Tradicionalmente se ha considerado que la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador dedica a cumplir su contrato de trabajo bajo la autoridad y responsabilidad del empleador. Por su parte, el empleo es un indicador socioeconómico que mide el porcentaje de personas que se encuentran empleadas sobre el total de la población activa. La estrecha relación que existe entre ambos conceptos sugiere de inmediato la posibilidad de actuar sobre el primero para obtener resultados significativos en términos de creación de empleo. O, por expresar la idea con mayor precisión, cuando hablamos de reparto del trabajo nos estamos refiriendo a la necesidad de reducir la jornada laboral de manera generalizada para facilitar la colocación de los trabajadores desempleados.

Este debate acompaña al Derecho del Trabajo prácticamente desde sus orígenes, adquiriendo un especial protagonismo en los períodos de crisis económica que periódicamente afectan al capitalismo. En realidad, puede afirmarse con exactitud que "la idea de reducir el desempleo a través del reparto del trabajo no es nueva y ya se había propuesto durante la crisis de los años treinta" ⁸, e incluso antes, habiendo caracterizado la acción reivindicativa del movimiento obrero desde sus inicios. Es muy significativo, por ejemplo, que la conmemoración del Primero de Mayo esté relacionada con la reivindicación de la jornada de 8 horas por parte de los sindicatos norteamericanos, que desembocó en la Revuelta de Haymarket protagonizada por los Mártires de Chicago en 1886.

Ciertamente, la reducción del tiempo de trabajo es un factor determinante para la aparición de nuestra disciplina, justificando una amplia intervención normativa en las relaciones laborales para limitar y reducir las extenuantes jornadas de trabajo que imponía el capitalismo. Este fenómeno, común a todos los países industrializados, llegó a considerarse una "verdadera locura legislativa de nuestro tiempo" ⁹, dando inicio al proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho. Como algún autor ha puesto de manifiesto, "no es exagerado afirmar que la reducción del tiempo de



trabajo ha constituido una constante histórica en la evolución del Derecho del Trabajo en Europa occidental" [10](#) .

La crisis económica actual exige una respuesta contundente y efectiva al clima de inquietud provocado por la situación de paro generalizado, otorgando a la legislación laboral un inevitable protagonismo en el paisaje político de nuestro país. Por ello nos parece oportuno reflexionar sobre la posibilidad de reducir la jornada de trabajo a 35 horas semanales, analizando las condiciones que permitirían la aplicación de esta medida y el procedimiento que debe seguirse para su puesta en práctica. Nuestra atención se dirige tanto a factores económicos como jurídicos, tratando de desentrañar la compleja trama de interconexiones que podría activar el proceso de creación de empleo en las empresas. Esta labor puede efectuarse con relativa sencillez, sin pecar por ello de superficialidad, mediante una reflexión que determine el contenido y alcance de la intervención legal que se pretende.

La primera cuestión que conviene plantear atañe a los efectos de la reducción de la jornada sobre los salarios, que constituyen un parámetro fundamental para determinar los costes laborales unitarios de las empresas. En un contexto de crisis prolongada y caída del consumo, la medida comentada debe adoptarse sin una reducción de los salarios, garantizando por ley los niveles que existían antes de su aplicación para evitar que repercuta negativamente sobre la demanda interna. De este modo, la creación de empleo derivada de la reducción de la jornada provocaría un efecto favorable y significativo sobre la actividad económica en nuestro país, contribuyendo a superar la negativa situación que actualmente atravesamos.

Hay que tener presente, sin embargo, que la evolución de los salarios influye sobre los costes de producción y sobre el precio de los bienes ofertados al mercado. Desde esta perspectiva, la reducción del tiempo de trabajo podría traducirse en un riesgo para la competitividad de la economía española, aunque se vería compensado por el incremento de la productividad que se registraría en las empresas afectadas por la medida. Ciertamente, la experiencia histórica demuestra que la reducción de la jornada se traduce rápidamente en un incremento de la productividad del trabajo a través de mecanismos muy diversos: reducción de la fatiga del trabajador, descenso de la siniestralidad, intensificación del trabajo, etc. Si este efecto es lo suficientemente fuerte, compensaría parcialmente el aumento experimentado en los costes de producción, otorgando al legislador un amplio margen de decisión para establecer los términos de la medida y diseñar los procedimientos que permitirían su implementación [11](#) .

Por otra parte, podría recurrirse a una amplia variedad de ayudas y subvenciones a las empresas afectadas por la reducción de la jornada, poniendo a su disposición una parte del ahorro generado a partir de la mejora en los niveles de empleo. Estas intervenciones, que adoptarían la forma de reducciones o bonificaciones en el pago de las cuotas sociales, servirían para equilibrar los efectos de dicha política sobre los costes de producción. Es decir, "la ayuda se concibe como una contrapartida del efecto empleo inducido por la reducción del tiempo de trabajo a nivel macroeconómico", premiando el esfuerzo que supone la limitación de la jornada sin disminución proporcional del salario.

Desde un punto de vista jurídico, la reducción de la jornada a 35 horas semanales exige alcanzar



un equilibrio ponderado y razonable entre los dos instrumentos que suministra el ordenamiento para juridificar las relaciones laborales: la ley y el convenio colectivo. Puede afirmarse sin reservas que el éxito de esta política depende en buena parte de la relación que se establezca entre ambas fuentes del Derecho, combinando una intervención directa y vinculante del legislador con la posibilidad de negociar su aplicación en las empresas. Este proceder, que pivota sobre la participación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, permitiría adaptar la reducción de la jornada a las condiciones existentes en las empresas, que pueden ser muy diversas según el tipo de actividad. La ley establecería la duración máxima de la jornada de trabajo en 35 horas semanales, delimitando un período de tiempo (v. gr. seis meses) para que la empresa y los representantes de los trabajadores negociasen la reorganización del tiempo de trabajo de forma descentralizada y diversificada. Una vez transcurrido dicho plazo, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores en cuanto a la aplicación de la medida, correspondería a la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, determinar el alcance y el contenido preciso de la reducción de la jornada. A fin de evitar maniobras dilatorias u obstruccionistas por parte de los empresarios, el sistema de ayudas públicas podría constituir un poderoso incentivo para la celebración de pactos colectivos, percibiéndose únicamente cuando se haya alcanzado un acuerdo dentro del período predeterminado por la ley.

El principal inconveniente que suscita esta propuesta es, desde luego, la inexistencia de representantes de los trabajadores en la mayoría de las empresas que deberían aplicar este procedimiento. En efecto, la aversión hacia los sindicatos resulta muy visible en las pequeñas y medianas empresas, que tratan de impedir la constitución de instancias representativas, dificultan su funcionamiento y acosan a los trabajadores afiliados al sindicato, lo que se traduce en una fuerte contracción de la presencia sindical en esas empresas. La doctrina científica ha reconocido esta circunstancia, señalando que se trata de una práctica muy extendida en nuestro tejido empresarial, formado principalmente por pequeñas y medianas empresas que participan de unos valores "poco proclives no ya a la promoción, sino ni tan siquiera a la aceptación del fenómeno colectivo de representación de los trabajadores en las empresas, a la vez que propician otros de alcance puramente individual" [12](#) .

Ciertamente, la distribución de la afiliación permite establecer una relación inversa entre la implantación sindical y el tamaño de las empresas:

Estos datos muestran con suficiente evidencia las verdaderas posibilidades de los instrumentos a disposición de los trabajadores en contextos caracterizados por un verdadero "clima de antisindicalidad ambiental" [13](#) . A los efectos que aquí interesan, este importante escollo puede salvarse mediante una habilitación legal que permita a las organizaciones sindicales más representativas designar a un trabajador para que intervenga en la negociación de los acuerdos sobre tiempo de trabajo. Esta figura jurídica, circunscrita a las empresas sin representantes, estaría inspirada en el modelo francés de trabajadores con mandato de los sindicatos (*salariés mandatés*), aunque habría que adaptar a nuestra realidad sus principales elementos y características. En general, la ley debería imponer al empresario la obligación de comunicar a los sindicatos el inicio de las negociaciones, estando éstos legitimados para nombrar a un trabajador de la empresa como su representante. El mandato, que podría revocarse a voluntad del mandante, determinaría la aplicación inmediata y automática a los trabajadores designados de los derechos y garantías que



enumera el artículo 68 ET. Una vez terminadas las negociaciones, el acuerdo se sometería a votación de los trabajadores afectados por la reducción de la jornada, que tendrían la última palabra sobre su efectiva aplicación en la empresa o centro de trabajo de que se trate.

3.- Conclusión.

Las anteriores consideraciones evidencian que un gobierno de izquierdas, incluso de manera aislada, puede impulsar una política de reducción del tiempo de trabajo sin provocar desequilibrios en otras variables macroeconómicas. El ejemplo francés, que deberíamos estudiar con mucho interés, refuta la idea de que la competitividad de la economía sea incompatible con el desarrollo de políticas sociales capaces de paliar la aguda situación de desempleo que está hundiendo en la desesperación a grandes segmentos de la población. Diversos estudios y análisis demuestran que la reducción de la jornada de trabajo operada en el país vecino fue un rotundo éxito en términos de creación de empleo [14](#) . Además, los resultados más notables se dieron a corto plazo, en el período inmediatamente posterior a la aplicación de la medida, lo que le otorga un valor especial en una situación de crisis como la actual [15](#) .

Como es sabido, el impacto de una fuerte reducción del tiempo de trabajo no se limita al empleo, sino que trasciende a otros aspectos que atañen a la calidad de vida de los ciudadanos. Los estudios demoscópicos reflejan que la valoración de la medida por parte de los trabajadores franceses ha sido positiva, percibiendo una mejora significativa en sus condiciones laborales: "la gran mayoría de los trabajadores se declaran satisfechos de la influencia de las 35 horas en la conciliación entre su vida privada y su vida profesional" [16](#) . Es muy probable que este sentimiento, fuertemente arraigado en la sociedad francesa, explique las dificultades que ha tenido la derecha para atacar la jornada laboral de 35 horas semanales desde su llegada al poder en la primavera de 2002. Tras sucesivos intentos más o menos vanos en este sentido, el 23 de julio de 2008 fue aprobada una reforma del tiempo de trabajo que, manteniendo inalterado dicho límite, permite a las empresas negociar adaptaciones y modificaciones sobre la materia, así como realizar un importante número de horas extraordinarias. Aunque es pronto para calibrar el alcance de estas medidas, su espíritu y finalidad denotan el carácter reversible de las normas laborales, que pueden coincidir con los intereses de los trabajadores o de las empresas.

Los sindicatos deberían tomar buena nota e incluir la reducción de la jornada en la agenda política de nuestro país. Probablemente tiene razón MARTÍN SECO cuando afirma que "en España es necesaria una reforma laboral, pero no otra contrarreforma. Los sindicatos deben reclamarla, deben pasar a la ofensiva. Una reforma laboral que vaya en sentido contrario a las de los años 1984, 1994, 1997 y 2002" [17](#) . El desarrollo de la legislación laboral en un sentido progresista es un instrumento eficaz y necesario para combatir el desempleo y otorgar seguridad a la mayoría de la población, contribuyendo a hacer posible el sueño de una sociedad más justa e igualitaria.

[1](#) *Global Europe Anticipation Bulletin* , núm. 35/2009, p. 4.



² En efecto, el desempleo registrado durante el mes de mayo en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo se ha reducido en 24.741 personas en relación con el mes anterior. No obstante, en términos desestacionalizados, el paro registrado se ha situado en 3.690.254, lo que supone 88.594 parados más que el valor desestacionalizado correspondiente al mes de abril. Los datos pueden consultarse en http://www.inem.es/inem/cifras/datos_avance/datos/datos_2009/AV_SISPE_0905.pdf.

³ NAREDO, J. M. "La cara oculta de la crisis. El fin del *boom* inmobiliario y sus consecuencias". *Revista de Economía Crítica* , 2009, núm. 7, p. 126 y ss.

⁴ ILLUECA BALLESTER, H. "La Inspección de Trabajo y los trabajadores". El texto completo puede obtenerse en <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=79676>.

⁵ *Global Europe Anticipation Bulletin* , núm. 35/2009, p. 20.

⁶ http://www.elpais.com/articulo/espana/PSOE/acepta/negocie/reforma/laboral/elpepuesp/20090518elpep_unac_9/Tes .

⁷ <http://www.publico.es/espana/226630/malestar/sindical/amago/reforma>.

⁸ AA. VV. (Coord. SUPLOT, A.) *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999; p. 126.

⁹ RUIZ DE GRIJALBA, A. *El contrato de trabajo ante la razón y el derecho*. Madrid: Francisco Beltrán, 1902; p. 23.

¹⁰ MARTÍN PUEBLA, E. *La reducción del tiempo de trabajo en Francia. Un análisis desde el derecho*. Madrid: MTAS, 2006; p. 20.

¹¹ MARTÍN PUEBLA, E., op. cit., p. 44.

¹² ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo*. En: AA. VV. *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva (XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva)*. Madrid:



MTAS, 2002; p. 74.

[13](#) ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., op. cit., p. 75.

[14](#) Assemblée Nationale, *Rapport de la Mission d'information commune sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail*, abril, 2004, p. 110. En el mismo sentido, vid. *Lettre de l'OFCE*, nº 206, de 1 de junio de 2001: "35 heures: où en sommes-nous" [citado por CLERC, D. *Le pari gagnant du partage du travail*. En: BRUNES, B.; CLERC, D.; MEDA, D.; y PERRET, B. *35 heures: le temps du bilan*, París: Desclée de Brouwer, 2001; p. 26].

[15](#) CLERC, D., op. cit., p. 26.

[16](#) Assemblée Nationale, *Rapport de la Mission d'information commune sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail*, abril, 2004, p. 218.

[17](#) MARTÍN SECO, J. F. "Reforma, sí; contrarreforma, no". El texto completo puede consultarse en <http://www.estrelladigital.es/ED/diario/138536.asp>.

El autor es Inspector de Trabajo y Seguridad Social

www.economiacritica.net