

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo

*Una reseña por Aránzazu Roldán Martínez**

María Olaya Martín Rodríguez

Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo

Tirant lo Blanch, 2023

ISBN: 978-84-1169-889-4; 978-84-1169-890-0

En medio del debate abierto en España sobre la reducción de la jornada laboral, la profesora María Olaya Martín Rodríguez ha publicado en la editorial Tirant lo Blanch la monografía *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*. En ella acomete un tema que está presente desde los orígenes del Derecho del Trabajo. La progresiva tendencia a la reducción y limitación de jornada obedece a causas muy variadas y se ha implantado históricamente a través de normas de naturaleza legal y convencional. Como consecuencia de este proceso nos encontramos con que el art. 34 ET recoge una jornada máxima legal de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, aunque, en la práctica, según Eurostat, la jornada laboral efectiva es de 37,8 horas. Se trata de una media que engloba sectores con jornadas más bajas, como la Administración Pública, y otros como la agricultura, la pesca o la industria donde son mucho más prolongadas. En el pacto para la investidura firmado entre el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y el Movimiento Sumar (SMR) se estableció el compromiso de reducir la jornada legal semanal en 2024 a 38,5 horas semanales y, en 2025 a 37,5. En enero de este año se han iniciado las negociaciones entre el Ministerio de Trabajo y los agentes sociales dentro de la mesa de diálogo social. El objetivo final es reducir la jornada hasta las 32 horas semanales. De alcanzarse, supondría pasar de trabajar cinco días a la semana a tan solo cuatro y sin reducción de salario. Aunque se da por

* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alcalá (España).



hecho que el modelo laboral ha cambiado y que ahora el ocio forma parte importante de la vida de los trabajadores, existe también una preocupación por el mantenimiento de los niveles de productividad, que podrían reducirse de forma significativa poniendo en peligro el empleo. Ante las voces que se alzan en uno y otro sentido, se hace necesario abordar este debate desde una posición serena, reflexiva y formada. A ello contribuye, sin duda, la monografía que comentamos.

Junto al régimen común de jornada laboral, nuestra normativa interna ya ha previsto diversas fórmulas de reducción de jornada que obedecen a finalidades muy diferentes lo que explica que el régimen jurídico difiera sustancialmente de una a otra. Precisamente el objetivo de la obra es analizar y profundizar en las diferentes causas que están en el origen de esta reducción y limitación del tiempo de trabajo e intentar concluir si han ido o no en perjuicio de la productividad. Atendiendo a esta sistemática tan acertada, la autora identifica cinco motivos, cada uno de los cuales constituye el objeto de estudio de cada uno de los capítulos.

En el capítulo I aborda la reducción de jornada como medida para mejorar las condiciones de seguridad y salud. Como recuerda la profesora Martín Rodríguez, la primera razón que llevó en el siglo XIX a reducir la jornada laboral fue la consecución de unos mínimos de calidad de vida y de seguridad para los trabajadores, lo que llevó a la limitación de la jornada diaria y semanal. Se estudia detenidamente la evolución legislativa en diversos países desde el siglo XIX, así como la primera normativa internacional liderada por la OIT. Especial atención merece el estudio de la primera normativa española que se inicia con la Ley Benot y concluye en la Ley 4/1983, que fijó la jornada máxima anual en 40 horas semanales, y la Ley 11/1994 que introdujo cierta flexibilidad al reconocer la posibilidad de anualizar la jornada de trabajo. Pero la convicción de que unas jornadas extenuantes impactaban negativamente en la salud de los trabajadores no es una cuestión del pasado, sino que en nuestros días ha surgido nuevamente el debate sobre la necesidad de reducir aún más el tiempo de trabajo y de implantar la jornada semanal de cuatro días laborables. Junto a motivos de salud, se alegan nuevas razones ligadas a beneficios sociales, económicos y climáticos. La prudencia exige no precipitarse en adoptar medidas legales, de ahí que en algunos países de nuestro entorno se hayan hecho ensayos. En los países nórdicos, Gran Bretaña y Nueva Zelanda se han llevado a cabo experiencias piloto de reducción de la jornada semanal sin reducción del salario, cuya revisión por parte de la autora resulta particularmente ilustrativa. Los primeros informes parecen muy prometedores, al menos desde el punto de vista de su impacto en la salud de los trabajadores. En términos de afectación a la productividad, sin

embargo, los resultados difieren de un país a otro. En España, se está intentando desde el sector público fomentar este tipo de proyectos a través de la Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, que establece las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral. El contenido de la Orden se analiza minuciosamente en el libro.

En el capítulo II se estudia la reducción del tiempo de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral. Hoy por hoy, el art. 37 ET ya ofrece una herramienta para conciliar consistente en la reducción de jornada para cuidado de hijos o familiares. Dicha medida, sin embargo, resulta costosa para los trabajadores, mayoritariamente trabajadoras, ya que viene acompañada de una reducción proporcional de salarios, lo que repercutirá negativamente en sus futuras pensiones. En este sentido, la autora analiza la evolución positiva que han experimentado tanto la normativa internacional como la interna hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral y hacia medidas que fomentan una mayor corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares. Esta corresponsabilidad se ha intensificado tras las últimas reformas llevadas a cabo por el RD-Ley 6/2019 y, recientemente, por el RD-Ley 5/2023 que ha transpuesto, entre otras, la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, llevando a cabo una reforma del art. 37 ET. Se estudian las cuatro modalidades de reducción de jornada que se regulan en dicho precepto: la reducción de jornada o ausencia por nacimiento de hijo prematuro u hospitalización del nacido; la reducción de jornada por cuidado de hijos menores o con discapacidad y familiares; la reducción de jornada o permiso para el cuidado del lactante y la reducción de jornada por cuidado de hijos enfermos de cáncer u otras enfermedades graves. El análisis de la norma se complementa con el estudio de la mejor doctrina científica y judicial que son imprescindibles para conocer el alcance de unas normas que se caracterizan por una alta dosis de ambigüedad. La autora, además, realiza un estudio integrador del art. 37 con los preceptos que regulan el permiso por nacimiento y cuidado del menor, lo que permite situar en su sitio, la funcionalidad de cada reducción de jornada. Finalmente, el capítulo concluye con un estudio del Plan MECUIDA que se puso en marcha durante la pandemia por la Covid-19. Dicho plan, que mejoró provisionalmente las previsiones legales, se articuló ante la insuficiencia de una regulación que no era capaz de atender situaciones de fuerza mayor. Sólo algunas de sus novedosas medidas, como la inclusión en el ámbito subjetivo de las parejas de hecho, se han incorporado definitivamente al art.

37 a través del RD-Ley 5/2023.

En el capítulo III se estudia la reducción de trabajo por razones coyunturales negativas, esto es la reducción de jornada de carácter temporal que se puede adoptar como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP) y de fuerza mayor temporal. Se trata de un mecanismo de flexibilización de la relación laboral que existía tradicionalmente en nuestro ordenamiento jurídico, pero que ha sufrido importantes cambios tras la experiencia de la Covid-19, durante la cual se utilizó como medida alternativa y prioritaria a los despidos. Por esa razón, la autora empieza analizando las medidas de urgencia que se adoptaron en la pandemia en relación con los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). La experiencia acumulada durante ese corto e intenso período, que se vivió por los operadores jurídicos como una auténtica pesadilla por la complejidad y ambigüedad de las normas, puso de relieve la necesidad de reformar el art. 47 ET dotando a las medidas en él recogidas de mayor flexibilidad. A través del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo, se introdujeron importantes reformas en dicho precepto, tanto en las causas ETOP como en la fuerza mayor temporal que ha adquirido un mayor protagonismo. Se diferencia ahora entre la fuerza mayor tradicional (apartado 5, art. 47) y un nuevo supuesto que se incorpora en el apartado 6, que se identifica con impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. Pero el RD-Ley 32/2021 creó también una tercera herramienta, heredera de los ERTE Covid, que permite a las empresas solicitar suspensiones de contratos y reducciones de jornada una vez que el Gobierno active el denominado Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que pasa a regularse en el nuevo art. 47-*bis* ET, recientemente desarrollado por el RD 608/2023. Dicho procedimiento se podrá poner en marcha por el Consejo de Ministros ante coyunturas macroeconómicas desfavorables o para afrontar procesos sectoriales de transición que requieren iniciativas de recualificación profesional. La profesora Martín Rodríguez va explicando de forma muy clara los respectivos procedimientos, las normas comunes y el complejo juego de las exenciones en las cuotas de la seguridad social asociadas a deberes de mantenimiento del empleo. Finaliza el capítulo con una cuestión que ha sido tradicionalmente discutida por la doctrina científica y judicial, la relativa a los diferentes ámbitos de aplicación de la reducción de jornada del art. 47 y de la reducción de jornada que puede llevarse a cabo por vía del art. 41.1.a ET. Realizar esta distinción resulta

esencial, toda vez que ambas figuras no son alternativas e indistintas, sino que el empresario debe acudir a uno u otra en función de sus respectivos parámetros, so pena de ser calificada la vía finalmente elegida como nula.

En el capítulo IV se aborda la reducción del tiempo de trabajo no ya como una fórmula conveniente para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sino como instrumento necesario de reparto del tiempo de trabajo. En la Cuarta Revolución Industrial, caracterizada por la integración de la automatización, la robótica y la inteligencia artificial, está asentada la idea de que se producirá una destrucción de puestos de trabajo, aunque algunos informes también apuntan a la creación de nuevos puestos de trabajo, que exigirán una recualificación de los trabajadores. En este contexto, la robotización de las tareas y puestos de trabajo exige volver a plantearse la idea de reducir el tiempo de trabajo como alternativa al posible desempleo tecnológico. Se produciría así no sólo un reparto de trabajo entre los trabajadores sino también entre estos y los robots, que podrían ser desconectados temporalmente con esta finalidad. Hoy por hoy, sin embargo, la tendencia es, no tanto hacia una reducción del tiempo de trabajo, sino hacia su flexibilización. Por ello, a nivel europeo se implantó la conocida como “flexiseguridad” que, sin embargo, no ha cubierto las expectativas que había generado. La autora analiza los diversos mecanismos de flexibilidad en el tiempo de trabajo presentes en la normativa interna española (arts. 34-37 ET). En la práctica, dichos mecanismos de flexibilización proporcionan suficiente adaptabilidad hacia una economía de veinticuatro horas que da lugar a la ampliación excesiva de las jornadas laborales y la realización de un gran número de horas extraordinarias. Pero en el reverso de la moneda, estos instrumentos de flexibilidad se presentan como la manera más idónea para atender las mayores necesidades de conciliación de la vida personal de los trabajadores, presentándose como una alternativa a la costosa, para los trabajadores, reducción de jornada.

Finalmente la monografía se cierra con el capítulo V en el que se analiza la regulación de las jornadas especiales de trabajo contenida en el art. 34.7 ET y que recoge la posibilidad de que el Gobierno pueda establecer ampliaciones o limitaciones a la ordenación y duración de la jornada y los descansos en aquellos sectores o actividades que por sus peculiaridades así lo requieran. En este sentido, el RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, ha configurado un gran número de excepciones a las garantías sobre jornada máxima, tiempo de trabajo efectivo o descansos con respecto a los establecidos para las actividades o sectores regidos por el Estatuto de los Trabajadores. La regulación de jornadas especiales de trabajo constituye una tradición en nuestro Derecho, derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de

determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos. Si bien se habla de ampliaciones de jornada, lo que realmente se produce es una redistribución de los tiempos de descanso, ampliándose el ámbito temporal en que deben disfrutarse al permitir la acumulación en períodos más amplios de los establecidos en el art. 34 ET y una flexibilización en los límites a la distribución de la jornada o de la regulación de los tiempo de espera, como ocurre en el sector de transporte. Por su parte, las reducciones de jornada pueden consistir en la reducción de la jornada diaria propiamente dicha, o en la reducción de los tiempos de exposición a determinados riesgos sin establecer una auténtica reducción de jornada de trabajo o en el establecimiento de períodos de descanso dentro de la jornada para permitir la recuperación del trabajador.

La monografía que se comenta cumple con el objetivo que se había fijado la autora de proporcionar al lector la información necesaria para reflexionar sobre la idoneidad de reducir el tiempo de trabajo sin merma salarial. A lo largo del texto, la profesora Martín Rodríguez, con un lenguaje claro pone de manifiesto lagunas legales y plantea retos futuros, aportando soluciones creativas. Sin duda alguna, la doctrina científica se enriquece con trabajos rigurosos y exhaustivos como éste que, a la vez, resultan de una gran utilidad para los operadores jurídicos.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

