

Francisco Trillo

PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

04/07/2010

Tiempo de trabajo y Reforma Laboral

Si la reforma laboral era, o no, necesaria poco importa ya. La reforma está en marcha, aunque no sea definitiva. Quizá resulte más útil desbrozar el contenido y alcance de la reforma desde una perspectiva más concreta, identificando aquellos pasajes de la misma que no han gozado de la atención preferente de los primeros comentarios sobre la recomposición de los derechos laborales que realiza el RDL 10/2010 de 16 de junio. Las siguientes líneas aspiran a analizar la reforma laboral en lo atinente al tiempo de trabajo, tanto en su vertiente flexibilizadora empresarial, en relación con la distribución irregular de la jornada de trabajo (art. 41.1.b ET), como en lo relativo a su reducción como fórmula, no ya de reparto del empleo, sino de conservación del mismo (art. 47.2 ET). Ambas medidas, al igual que el resto del Real Decreto-ley 10/2010, tienen como finalidad declarada en la exposición de motivos, reducir el desempleo e incrementar la productividad de la economía española.

La distribución irregular de la jornada de trabajo resulta un instrumento que, bien utilizado, contribuye a potenciar la competitividad empresarial. Permitir la adaptación de las condiciones de trabajo a las exigencias de la producción refuerza la deseada competitividad empresarial. Ahora bien, resulta muy discutible que dicha flexibilidad se obtenga por la vía de la unilateralidad empresarial, a través en nuestro caso de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como si las necesidades de una empresa pudieran expresarse de forma atomizada desligada de las características productivas que envuelven a un determinado sector. Este modo de introducir flexibilidad en las relaciones laborales evoca las esencias de un modelo productivo basado exclusiva o prioritariamente en el incremento de la tasa de ganancia a través de la degradación de las condiciones de trabajo.

Más allá de estas consideraciones, a las que habría que añadir la falta de rigurosidad de la ley en el estudio de los sectores que se ven necesitados de la denominada flexibilidad interna, se debe hacer hincapié en la principal novedad en la materia: fortalecer la posibilidad del empresario de modificar sustancialmente esta condición de trabajo *ex art. 41.1.b) ET*. Dicha posibilidad existía con anterioridad a la reforma, como lo confirma el propio enunciado del art. 41.1 ET, cuando advierte que “tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias”, y era una posibilidad confirmada por la jurisprudencia. El sentido, pues, que debe atribuirse a este extremo de la reforma es la de subrayar las posibilidades empresariales de evadir la negociación colectiva como mecanismo clásico de introducción de la distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET) y acen-tuar el proceso de individualización de condiciones de trabajo.

La distribución irregular pactada en convenio colectivo estatutario puede experimentar una

suerte de descuelgue en la materia a través del acuerdo de empresa. Por su parte, para aquellos casos en los que aquella hubiera sido decidida a través del acuerdo de empresa, éste podrá ser modificado, en función de su carácter estatutario o extraestatutario, a través de la decisión individual del empresario, previo período de consultas no superior a quince días (pudiendo éste ser sustituido por un procedimiento de mediación o arbitraje como ya venía ocurriendo), o de un nuevo acuerdo de empresa. Por último, cuando la distribución irregular de la jornada de trabajo haya sido fijada a través de la autonomía individual de las partes, como desarrollo del actual art. 34.8 ET que regula la adaptación de la jornada de trabajo del trabajador para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el empresario podrá modificar unilateralmente aquel acuerdo notificando al trabajador y sus representantes tal situación. Esta última consideración nos sitúa en un tiempo de trabajo impersonal, donde no cabe garantizar el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores sobre la base de una consideración retórica de las exigencias de la producción valoradas unilateralmente por el empresario.

En último término se debe hacer alusión a las potencialidades de la flexibilidad interna como instrumento de consolidación de plantillas estables, siempre que ésta no conviva irresponsablemente con la flexibilidad externa. La reforma del art. 41 ET puede mermar los efectos positivos que en este sentido pudieran derivarse del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2010-2012) firmado en febrero de 2010, donde precisamente se confiaba a la negociación colectiva el intercambio efectivo entre flexibilidad interna y externa. Concretamente, el punto 1.d) del AENC, referido a *Empleo y contratación*, expresa la necesidad de “analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales sobre los que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento”. Es decir, la mencionada cláusula circunscribe estrictamente las posibilidades de flexibilidad interna al ámbito de las relaciones laborales indefinidas. La limitación de la temporalidad a través de la determinación del volumen de trabajo temporal es la única vía, según los firmantes del Acuerdo, de acceso a la obtención de “mayores capacidades de flexibilidad interna”, ya que a medida que se constate una mayor presencia de relaciones laborales indefinidas, el empresario podrá introducir en ellas flexibilizaciones en las condiciones de trabajo. De ahí que la capacidad empresarial de modificar sustancialmente condiciones de trabajo que guardan a la flexibilidad interna podría evadir los mecanismos de contención de la contratación temporal.

En materia de reducción de la jornada de trabajo, la reforma introduce una preferencia en la conducta a seguir por los empresarios en casos de crisis. Esto es, tender a una reducción de la jornada, y en su caso de salario, como mecanismo de mantenimiento del empleo en lugar de la habitual destrucción masiva y acelerada de empleo. Así, la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se plantea en términos muy similares al régimen del descuelgue salarial previo a la reforma actual. De tal modo que, cuando se verifiquen aquellas causas, el trabajador podrá ver reducida su jornada de trabajo entre un 10 y un 70% computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Ahora bien, esta reforma suscitará problemas interpretativos relacionados con lo que ha de entenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según la dicción

del nuevo art. 51 ET. La fórmula utilizada, “la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”, en nuestro caso de la reducción de jornada, comportará sin duda la necesidad de una interpretación jurisprudencial que hasta día de hoy no se ha mostrado muy favorable a los intereses de los trabajadores. En última instancia, el riesgo es el de permitir al empresario un tipo de prácticas consistentes en la novación contractual unilateral del contrato de jornada a tiempo completo en uno a tiempo parcial. Eso sí, el trabajador quedará a salvo de la pérdida de salario gracias a la modificación de los arts. 203.2 y 3 LGSS, a través de la socialización del comportamiento fraudulento del empresario. ♦

Así, no
REFORMA LABORAL
Son muchas las razones