

100 años de la jornada laboral de ocho horas

España fue el primer país de Europa en establecer por ley esta limitación del tiempo de trabajo

Guadalupe Muñoz Álvarez

7 de junio de 2019

Hay que recordar la historia laboral española no muy lejana. El liberalismo fue una época terrible para los trabajadores. El contrato de trabajo se regulaba por lo dispuesto en el Código Civil sobre el arrendamiento de servicios. Las condiciones se establecían por la voluntad de las partes, que era desigual, naturalmente. La conquista de las ocho horas parecía inalcanzable. El británico Robert Owen fue el primero que propuso la jornada laboral de ocho horas y comenzó a hacer campaña entre los obreros. Se llegó a conseguir una jornada de diez horas para mujeres y niños.

El Tratado de Versalles estableció una serie de principios de derecho laboral que incluían recomendaciones a los miembros de la Sociedad de Naciones con la finalidad de que intentaran asegurar unas condiciones de trabajo equitativas y humanas. Se creó para ello la Organización Internacional de Trabajo (OIT) una institución que ha facilitado la aprobación de convenios pactados entre Estados con extraordinarias mejoras.

Precisamente el Tratado de Versalles recomendó la jornada máxima legal de ocho horas diarias, cuarenta y ocho semanales. En España se implantó mediante el Decreto de 3 de abril de 1919, que fijó el límite de duración de la jornada de trabajo en ocho horas. La norma se llamó el Decreto de las ocho horas y las ocho firmas, porque fue firmado por ocho miembros del Gobierno, siendo España el primer país de Europa en establecer por ley esta limitación de la jornada laboral. La Ley de Jornada Máxima Legal aprobada con posterioridad implantó algunas exclusiones a la jornada de ocho horas, por la naturaleza del trabajo. Se excluyeron los trabajos realizados por cargos directivos, servicios domésticos, porteros de casas, guardia rurales, forestales y pastores. La duración de la jornada según esta ley podría también reducirse por aplicación de cualquier otro sistema más favorable.

Muchos años después se implantó una nueva modalidad que fue el trabajo a tiempo parcial, definido como “aquél trabajo efectuado de manera regular y voluntaria durante un período sensiblemente más corto de lo normal”.

En la actualidad, el trabajo a tiempo parcial ha aumentado en los últimos años en los países desarrollados, excepto en Estados Unidos. El Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo exige que los trabajadores que desempeñan esta clase de trabajo a tiempo parcial no reciban un trato menos favorable que los que trabajan a tiempo completo. Nuestro Tribunal Constitucional ha dictado algunas sentencias manteniendo el criterio de igualdad respecto a los trabajadores a tiempo parcial, utilizado con frecuencia por las mujeres trabajadoras.

El Tribunal de Justicia de la UE ha ido más lejos señalando la discriminación indirecta que se advierte en las normas españolas respecto al tipo de trabajo a tiempo parcial vertical (el que se realiza por días de la semana y no por horas), al excluir los días no trabajados, del cálculo de la cotización a la Seguridad Social. Ha sido un paso más para eliminar cualquier desigualdad que se haya incluido en algunas leyes y tiene que erradicarse, sin ambages.

Guadalupe Muñoz Álvarez es Académica Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación