

LA JORNADA LABORAL DE CUATRO DÍAS SEMANALES: DEL AUGE AL OLVIDO

ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA

NET21 NÚMERO 16, febrero 2024

La reducción de la jornada de trabajo fue la primera reivindicación del movimiento obrero para la mejora de sus condiciones laborales. Posteriormente, fueron reiterándose peticiones de reducción de jornada hasta que llegó un momento en que dicha materia parecía relegada a la negociación colectiva o a normativa centrada en factores personales como la conciliación de la vida laboral y familiar. En el año 2019 el tema volvió a resurgir, paradójicamente, de la mano del ámbito político, con una propuesta diferente: de la reducción de jornada tradicional, calculada en horas semanales de trabajo, se pasó a hablar de una semana de tan solo 4 días laborables y 32 horas semanales. Así, en el programa electoral del partido Más País-Equo para las elecciones del 10 de noviembre de 2019, se incluyó la propuesta “Semana laboral de 32 horas o 4 días entre 2025 y 2030”, sin pérdida de salario.

A partir del anuncio del citado programa electoral proliferaron en los medios de comunicación artículos sobre este tipo de jornada y a finales de ese mismo año 2019 una empresa jienense de soluciones informáticas fue la primera en implantarla en España. Desde entonces otras empresas españolas de todos los tamaños (pequeñas, medianas y grandes) e incluso diversos sectores en ocasiones muy dispares (hostelería, comercio, tecnológico, etc.) manifestaron la adopción de la semana laboral de 4 días.

De todos modos, no estamos ante una medida novedosa, pues ya desde finales de los años 60 del siglo XX se han estudiado sus efectos en el ámbito empresarial y psicosocial. Por ejemplo, se ha aplicado en empresas de diversos países, tanto en el sector público (ayuntamiento y Estado de Utah en Estados Unidos) como en el privado (empresa de servicios financieros Perpetual Guardian de Nueva Zelanda). Sin embargo, como se ha indicado, en los últimos años se ha vuelto a hablar de este tipo de jornada en ámbitos políticos (Nueva Zelanda, Bélgica, etc.) y se fomenta su implantación desde algunas organizaciones o plataformas como “Autonomy” (Reino Unido).

Se han alegado beneficios tanto globales como empresariales: (i) mejor conciliación familiar para que el trabajo no remunerado (esencialmente de cuidados y de mantenimiento doméstico) se reparta de forma equitativa entre hombres y mujeres; (ii)

reducción de los desplazamientos al trabajo, así como el gasto energético en las empresas, mejorándose la presión medioambiental; (iii) mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, que impacta sobre los sistemas nacionales de salud y sobre el absentismo en las empresas; (iv) aumento de la contratación y reducción de la rotación de personal; (v) aumento de la productividad y de los ingresos; (vi) crecimiento de la industria del ocio y del tiempo libre.

A finales de 2020 el Gobierno acordó con el partido Más País-Equo la puesta en marcha de un proyecto piloto de reducción de jornada laboral, a cambio de recibir apoyo para la aprobación del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, en plena crisis sanitaria COVID-19. Por aquel entonces los sindicatos empezaron también a sumarse al debate. Por ejemplo, UGT centró su interés en el descenso de las horas semanales trabajadas (a 32) y no tanto en el día de la semana que se convertiría en festivo, además de preferir acuerdos derivados de la negociación colectiva en función de la realidad y características propias de cada sector y empresa.

El proyecto no se materializó hasta finales de 2022 mediante la publicación de la Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen 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. Apenas seis meses antes, en la Comunidad Valenciana se habían convocado unas ayudas similares destinadas específicamente a empresas que adoptasen la semana laboral de 4 días o que redujesen su jornada semanal a 32 horas. Este último proyecto ha establecido el modelo de semana laboral de 4 días que más se ajusta a nuestra legislación laboral, aunque el proyecto estatal se aproxima bastante: prestación de servicios durante cuatro días a la semana, 32 horas semanales en cómputo anual, mediando acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras y sin reducción salarial ni de cotización a la Seguridad Social.

Pese a que 118 empresas pidieron información sobre el programa de ayudas de la Comunidad Valenciana, solo 45 presentaron la solicitud y únicamente 5 empresas consiguieron cumplir los requisitos e iniciaron el proyecto (de tres años de duración) a finales de 2022. Lo cierto es que hubo poco tiempo para presentar la documentación requerida y el requisito de disponer de un Plan de igualdad frenó a muchas pymes ya que, al no existir para ellas dicha obligación legal, carecían del mismo y no tuvieron tiempo material de implantarlo. En todo caso, tras una segunda edición en abril de 2023 con hasta 18 empresas beneficiarias, el nuevo Gobierno de dicha Comunidad Autónoma ha relegado al olvido este programa de ayudas, argumentándose el poco interés de las empresas en concurrir a ellas.

Por su parte, al programa estatal se presentaron 41 solicitudes de 13 Comunidades Autónomas, todas empresas del ámbito industrial (pues así estaba acotado en las bases, sin mayor justificación). A diferencia de la sencillez del programa de la Comunidad Valenciana, que establecía una cantidad por persona trabajadora afectada por la reducción de jornada, la subvención de carácter estatal pretende sufragar una serie de gastos indicados en la norma, de compleja cuantificación y para tan solo 2 años de duración. Lo que parece más positivo es que no se exige Plan de Igualdad, aunque sí se obliga a un mínimo de paridad en la participación de la plantilla, que ya nos parece un elemento suficiente para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, se valora también la participación de personas con discapacidad. Tampoco se exige acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras siendo posible un acuerdo con una comisión *ad hoc*. Sorprendentemente, no se requiere descripción alguna del sistema de registro de jornada, algo básico a la hora de abordar cualquier materia relacionada con la jornada laboral.

Veremos cómo evolucionan estas ayudas, pero no parece que la semana laboral de 4 días tenga mucho futuro, al menos a nivel legislativo, pues al fin y al cabo ha sido un proyecto impulsado “a regañadientes” a cambio de ciertos apoyos parlamentarios. En ese sentido, el reciente acuerdo de coalición entre los partidos PSOE y Sumar, propone una reducción progresiva de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales en 2025, quedando ya en 2024 en 38,5 horas. Por lo tanto, se habla de horas y no de días.

De todos modos, la falta de apoyo público no es óbice para que una empresa implante la jornada semanal de 4 días laborables. En nuestra opinión, resulta imperativo realizar un análisis exhaustivo de la organización empresarial, ver si se pierde tiempo en tareas improductivas, si deben reorganizarse procesos, si falta personal o habrá que formarlo, si habrá que adquirir nueva tecnología, el estado financiero, etc. además de un examen de la normativa laboral, del convenio colectivo de aplicación y de la jurisprudencia relacionada con el tiempo de trabajo.

Piénsese que la implantación de este tipo de jornada no puede conllevar un perjuicio en la remuneración de las personas trabajadoras, ya que de lo contrario la empresa estaría obligada a seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Si esta modificación sustancial afecta a una determinada cantidad de la plantilla (art. 41.1 ET) requiere iniciar un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras pudiendo llegarse en el peor de los escenarios a la vía judicial y a que la empresa se vea obligada a restituir a la plantilla a sus condiciones salariales iniciales.

Por otro lado, parece lícito que la empresa reduzca la jornada de trabajo a cuatro días laborables siempre que las horas diarias de trabajo no aumenten, ya que no habría perjuicio alguno para la plantilla. En caso contrario, podríamos encontrarnos nuevamente ante una modificación sustancial que afectase a la jornada de trabajo. Como en el caso de la retribución, esta decisión de la empresa podría acabar en los tribunales y con trabajadores rescindiendo sus contratos y percibiendo la indemnización tasada.

Importante formalizar por escrito el hecho de que la jornada a tiempo completo pasa a ser de 32 horas semanales en cómputo anual, en otras palabras, formalizar que implantar una semana laboral de 4 días no supone que los trabajadores presten servicios a tiempo parcial, por lo que tampoco deberían aplicarse las normas de cotización a la Seguridad Social derivadas de la contratación a tiempo parcial. De este modo, el trabajo a tiempo parcial en la empresa pasaría a tomar como referencia las 32 horas semanales que sería “la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable” (art. 12.1 ET).

Finalmente, téngase en cuenta que esta reducción de jornada podría considerarse como una condición más beneficiosa por lo que su supresión en un futuro podría comportar la obligación de acudir al mencionado procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La semana laboral de 4 días ha pasado del auge al olvido en el mundo político ¿lo hará también en la empresa?