

NOTAS SOBRE LA REFORMA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO EN REINO UNIDO

MANUEL ANTONIO GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA

NET21 NÚMERO 19, septiembre 2024

En las elecciones del pasado mes de julio Reino Unido votó por el cambio. El partido laborista lograba una importante victoria electoral, al obtener, con un total de 412 escaños, una holgada mayoría en el Parlamento. El líder de los laboristas, Keir Starmer, se convertía en el nuevo primer ministro, poniendo fin de esta manera a 14 años de gobiernos conservadores presididos, sucesivamente, por David Cameron, Theresa May, Boris Johnson, Liz Truss y Rishi Sunak. Este cambio político abre un período de reformas en materia laboral bajo el lema *'Make Work Pay'* y la referencia, altamente simbólica, a un *'New deal for Working People'*.

El programa de reformas en materia laboral con el que los laboristas concurren a las elecciones se estructura en torno a varios objetivos. En primer lugar, existe la intención de acabar con la flexibilidad unilateral, invocando una idea de seguridad (capturada en el concepto de *'securonomics'*) que parecía desterrada desde hace tiempo del ideario del derecho laboral británico. Esto se traduciría en una intervención que conllevaría, entre otras medidas, la prohibición de los contratos que no establecen un tiempo mínimo de trabajo (*'zero-hours'*), la revisión de las situaciones de abuso en el despido, o la garantía de los derechos laborales básicos desde el primer día de la relación laboral, etc.). Un segundo eje de intervención se dirige a reforzar los derechos de conciliación, incluyendo una revisión y mejora de los permisos parentales, un derecho reforzado de *'solicitar'* trabajo flexible por parte de la persona trabajadora o el derecho a la desconexión digital. El tercer objetivo es asegurar un *'salario vital'*, es decir, que los salarios efectivamente percibidos por las personas trabajadoras sean suficientes para vivir, ellos y sus familias, por encima de la línea de la pobreza. En cuarto lugar, aparece la intención de reforzar los derechos colectivos, fortaleciendo los derechos de negociación colectiva y las instituciones que permiten un buen funcionamiento de esta, lo que implica, sobre todo, la remoción de algunos de los obstáculos más flagrantes a la acción y organización sindical, así como a la

negociación colectiva, producto de la legislación de sucesivos gobiernos conservadores. En este punto parece que la legislación laboral británica se encuentra en un punto de inflexión donde, por primera vez en décadas, se van a intentar reforzar los derechos colectivos. El quinto objetivo es reforzar los derechos necesarios para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. Finalmente, pero no de menor importancia, está la intención de mejorar la aplicación del derecho laboral y la defensa de los derechos por parte de las personas trabajadoras y sindicatos, con medidas tales como la mejora del acceso a los tribunales de empleo. Se trata, sin duda, de una importante batería de reformas dirigidas a ‘desmontar’ algunos de los ataques a los derechos de los trabajadores que se produjeron durante la última década y media de gobiernos conservadores, pero que también plantea novedades para adaptar la regulación laboral a la realidad actual del mercado de trabajo del Reino Unido post-brexit.

En las presentes notas no es mi intención comentar todas las medidas que se contemplan y que irán entrando en vigor, previsiblemente, a lo largo de los próximos meses. La atención se centra, por el contrario, en las reformas que afectan al tiempo de trabajo que, ciertamente, no son tan ambiciosas como en un principio podría esperarse y que se quedan bastante lejos de establecer algo parecido a una semana laboral de cuatro días, idea altamente simbólica que es objeto de apasionados [debates](#) en el país británico.

En materia de tiempo de trabajo, la reforma principal, encuadrada en el eje que podríamos identificar como ‘derechos de conciliación’ (*family friendly rights*), busca establecer un marco legal que garantice que las personas trabajadoras se puedan beneficiar de modalidades flexibles de trabajo. Así, la idea general es hacer de las modalidades flexibles de trabajo (en favor de los trabajadores) la opción por defecto disponible para todas las personas trabajadoras desde el inicio de la relación laboral, excepto en aquellos casos en que no sea razonablemente posible. ¿Qué medidas se han adoptado o se están planteando para conseguir este objetivo?

En realidad, se trata de fortalecer un derecho [que ya existe desde abril de 2024](#), y que consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras soliciten esquemas de tiempo de trabajo ‘flexibles’. Dicha solicitud, que se puede realizar desde el primer día de trabajo, [debe ser discutida con el sujeto empleador](#), que debe comunicar en un plazo máximo de dos meses si está de acuerdo o no con el esquema propuesto. En caso de no aceptar la solicitud, el empresario debe aportar razones basadas en el funcionamiento de la empresa (*business reasons*) en las que se basa su desacuerdo. La persona trabajadora puede, en este caso,

recurrir la decisión del empresario ante los tribunales de empleo. Es necesario, por tanto, ser claros: estamos ante un 'derecho de solicitud' (*right to request*) y no ante un derecho unilateral del trabajador a decidir una jornada de trabajo flexible o ante una norma que establezca una jornada de cuatro días semanales.

La novedad con respecto a la norma de abril no está aún clara, pero el debate gira en torno a la idea de una semana laboral de cuatro días, que se construiría [concentrando las horas de trabajo](#) en ese período de tiempo. En este modelo no habría, por tanto, una disminución del tiempo de trabajo total, sino una reordenación de este (lo que, técnicamente, ya es posible, e incluso viene sucediendo en algunas empresas de Reino Unido en el marco de [programas piloto](#)).

Existen, de momento, más preguntas que respuestas, pues habrá que esperar a que la propuesta se presente de manera formal para conocer más detalles, pero ya se pueden adelantar algunas dudas que la misma suscita.

En primer lugar, si el derecho se configura como un 'derecho de solicitud' que necesita del acuerdo del sujeto empresarial, parece obvio que su alcance será necesariamente limitado. Se puede prever que, en ciertos sectores y empresas, los empleados seguirán trabajando cinco días a la semana como norma, lo que plantea algunas cuestiones desde el punto de vista de la igualdad de las personas trabajadoras. Una preocupación obvia es que la semana de cuatro días sea una realidad en sectores que cuentan, en general, con mejores condiciones laborales pero una utopía en aquellos sectores con peores condiciones y mayor precariedad, donde precisamente quizás más se necesita la reducción de la semana laboral. La clave en este punto está en cómo se configure la obligación del sujeto empresarial de motivar, dando razones, su negativa, y qué grado de control y exigencia se establece en relación con dicha motivación.

Otro punto especialmente problemático es que la propuesta no contempla una reducción efectiva del tiempo de trabajo. Esto se traduce, inevitablemente, en jornadas diarias más largas e intensas. Así, en el caso de una semana de 40 horas distribuidas en 5 días que se convirtiera en una semana de 4 días, se pasaría a trabajar jornadas de 10 horas diarias de media (la [media de horas efectivamente trabajadas en Reino Unido](#) para las personas trabajadoras a tiempo completo está en la actualidad en 36.6). Evidentemente esto plantea preguntas desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, dado que las jornadas más largas pueden tener un efecto negativo en la salud de las personas trabajadoras. Se plantean dudas también sobre los efectos de jornadas laborales más largas en la

productividad que, no se olvide, es uno de los argumentos estrella en favor de la jornada laboral de cuatro días.

En definitiva, aunque una concentración -condicionada a la aceptación del empresario- de la jornada laboral en cuatro días semanales sin reducción del tiempo de trabajo total puede tener algunos efectos positivos para ciertas personas trabajadoras (en materia de conciliación el más evidente parece ser el ahorro de costes en cuidados infantiles, que en Reino Unido son muy elevados hasta los tres años de edad), los potenciales beneficios para las personas trabajadoras (y los sujetos empresariales) quedan bastante diluidos por el hecho de que no se produce una reducción del tiempo efectivo de trabajo. Para que se tratase de una semana laboral de cuatro días de duración con efectos positivos reales en términos de conciliación, bienestar y productividad, debería acompañarse de una reducción tendencialmente proporcional del tiempo de trabajo sin reducción de salario. Habría múltiples opciones (y ritmos) para llevar a cabo una reforma de tal calado, que podría incluir prestaciones dirigidas a mantener el nivel adquisitivo de las familias, condicionar el mantenimiento efectivo de los niveles salariales a incrementos de productividad etc. Pero eso ya es otro debate, que escapa al comentario de las reformas en marcha en Reino Unido, donde, incluso ante las tímidas reformas que se plantean, los sujetos empresariales ya han mostrado una fuerte oposición a una potencial jornada laboral de cuatro días semanales.