

# REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA: OPORTUNIDAD POLÍTICA, SOCIAL Y NORMATIVA

ANTONIO BAYLOS, JAIME CABEZA, FRANCISCO TRILLO

---

NET21 NÚMERO 21, febrero 2025

Escribimos estas páginas cuando el Gobierno ha aprobado el proyecto de ley de reducción de la jornada laboral, garantía de la desconexión digital y efectividad del registro horario. El protagonismo de la reducción de jornada en las frustradas mesas de negociación tripartitas, en el acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos y, más ampliamente, en el debate social, incita a una reflexión que refuerce la necesidad de la reducción de la jornada de trabajo, la garantía de la desconexión digital y la efectividad del registro horario y que salga al paso de muchas opiniones animadas por una reacción hostil al cambio. Los argumentos de la baja productividad, del impacto en las pequeñas empresas, del incremento de los costes retributivos y de la segura expansión de los elementos de informalidad en nuestro modelo de relaciones laborales son los mismos que los utilizados en el año 1983, por no retrotraer más el análisis.

Hacia principios de 2024 la jornada de convenio promediada estaba en 38,3 horas por semana, es decir, 0,8 por encima de la que se proyecta, a la espera de la aprobación de la reforma en sede parlamentaria. Es una situación casi idéntica de la que sucedía hace cuarenta y dos años, cuando se aproximaba a las 41 horas semana -40,8, según las fuentes de la época- y se redujo a 40 a la semana por Ley 4/1983. Por aquel entonces se dijo, con muy ligero exceso, que la nueva norma venía a consolidar lo que ya sucedía en la negociación colectiva. Es evidente que ahora podría expresarse lo mismo, pese a la exquisita prudencia que ha utilizado el ámbito sindical al calificar el alcance de la reducción a 37,5 horas, que no incide siquiera en la función igualatoria de la duración máxima de la jornada de trabajo entre sectores productivos.

Ciertamente, en ese promedio se incluyen grandes y pequeñas empresas, las de mayor y menor productividad alcanzada, las de sectores de más intensa y más reducida penetración tecnológica y digital, las de empleo más intensivo y cualificado y las que albergan un amplio porcentaje de trabajo a tiempo parcial. Indudablemente, la adaptación a la nueva jornada máxima expondrá a las organizaciones productivas a diferentes grados de dificultad en su adaptación. Como en 1983, algunas enfrentarán

problemas que otras ni siquiera advertirán. Eso es así siempre que se reduce el tiempo de trabajo.

Ahora bien, en términos sustantivos, las reglas legales de 2025 previas a la esperable aprobación de la reforma han permitido en realidad una sensible prolongación de la jornada. Es decir, el marco legal actual es más favorable para las empresas que el que se produjo tras la entrada en vigor de la Ley 4/1983. Es esta una realidad que no se expresa habitualmente, pero que merece destacarse. La reforma de 1994 flexibilizó la jornada, curiosamente al incorporar la Directiva de tiempo de trabajo, y abrió el camino, entre otras medidas, de la jornada irregular, además de promover la compensación por descanso las horas extraordinarias. Lo que unido a una alta tasa de trabajo temporal ha generado una tendencia empresarial basada en la apropiación fraudulenta del tiempo de las personas trabajadoras. Posteriormente, entre 2010 y 2013 se les concedió a las empleadoras el poder de establecimiento de un diez por ciento de jornada irregular, a salvo de lo que dispusiera el convenio colectivo y se les permitió compensar jornadas desarrolladas de más o de menos en un plazo de doce meses, incluso ampliables por convenio colectivo. Estas medidas, etiquetadas como de flexibilidad horaria, a la postre han producido que se ensanche el tiempo de trabajo, del mismo modo que lo ha hecho la introducción de la “adaptabilidad” en el disfrute de los períodos de descanso.

En honor a la verdad, un impacto en sentido contrario ha tenido, más recientemente, la intervención legal en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que respecta a un régimen de adaptación de jornada y de mejora de los permisos por atención de descendientes y ascendientes. Sin duda, ha reducido el tiempo real de trabajo, pero desde luego con menor intensidad de lo que lo ha incrementado la referida a la flexibilización.

El discurso de la productividad y del impacto económico de la jornada es sin duda relevante, como lo es el de los derechos de las personas trabajadoras en un mundo de relaciones de prestación de servicios radicalmente diferente del que existía en los ochenta del siglo pasado. Por aquel entonces, la tasa de desempleo superaba el 15 por 100, un porcentaje bastante peor que el actual. No por casualidad entonces se producía un amplio debate sobre el reparto del empleo, traducido en una reducción de la jornada para una mejor distribución equitativa del existente. Ahora, no es un argumento que haya alcanzado un significativo interés, pero tiene algo de paradójico que haya quien pronostique un incremento del desempleo por causa de la reducción

de la jornada laboral a 37,5 horas a la semana. Tal pronóstico merecería una mejor explicación, porque no resulta demasiado fácil de entender.

Dicho todo lo cual, acierta el acuerdo entre las organizaciones sindicales y el Gobierno y acierta también la exposición de motivos del anteproyecto de ley al apelar al lenguaje de los derechos. Los argumentos no son pocos, pero hay algunos que deben subrayarse. Uno no menor alude a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la atención de las obligaciones de las unidades de convivencia, en cuanto al cuidado del hogar y de las personas que lo componen. La más reducida jornada de las mujeres y la preponderancia femenina en el trabajo a tiempo parcial encuentran su mayor explicación en su protagonismo, como sesgo socialmente admitido y fomentado hasta la exageración, en el desempeño de esas obligaciones de cuidado.

En esa situación, reducir la jornada máxima no es en sí misma una solución, pero sí un requisito necesario para proyectar sociedades más corresponsables. Resulta muy expresivo que, incluso en el contexto del trabajo a jornada completa, la que desarrollan las mujeres en confrontación con la de los hombres sea muy inferior, así como que estos tengan más disponibilidad y realicen muchas más horas extraordinarias. Del mismo modo que los sistemas de relaciones laborales con jornadas más amplias en Europa –vg., el Reino Unido- sean precisamente los que producen unas mayores diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

En consecuencia, una política legislativa hacia sociedades más corresponsables y mercados de trabajo más igualitarios entre hombres y mujeres exige aproximar la jornada entre ambos sexos, mediante limitaciones legales del tiempo máximo de trabajo. Defender jornadas amplias dotadas de gran flexibilidad para que la empresa pueda organizarlas equivale a postular una sociedad en la que el hombre sea el principal aportador de rentas de la unidad familiar, y la mujer una segunda retribución. O, como se ha expresado en relación con algún modelo europeo, optar por el salario y medio de dicha unidad, con este último medio aportado por la persona que, además, desarrolla el trabajo no retribuido y no reconocido socialmente.

Hay otra perspectiva probablemente menos expresada, que hace referencia a las relaciones entre el trabajo y la vida privada, que cambian radicalmente entre unas generaciones y otras. El debate sobre la reducción del máximo legal de 40 a 37,5 horas semanales es probablemente el canto del cisne de un modelo de sociedad que ha situado el trabajo en el centro de la existencia social invisibilizando tanto el que se realizaba por las mujeres en el ámbito privado como colonizando el tiempo de descanso y ocio a través del espacio del consumo, sostenido a su vez por trabajos

precarios y a tiempo parcial. Un planteamiento de la organización de la vida más diverso, que disminuya los espacios de dependencia y emancipe a las personas de la subordinación propia del trabajo por cuenta ajena, requiere acortar el tiempo máximo de disponibilidad de la fuerza de trabajo por parte de la empresa. Seguramente, la próxima reforma de reducción de la jornada se acelerará en relación con los largos cuarenta años que han tenido que pasar desde la última hasta la actual, como corolario de una forma de concebir las sociedades no tan centrada en el tiempo de trabajo. Llama la atención que, desde las opiniones más contrarias a la reducción de la jornada máxima, se esgrima el argumento de que no hay una demanda social que la justifique y de que, en realidad, es una pretensión artificiosa de una parte del Gobierno.

Estas mismas opiniones apelan a la negociación colectiva como fuente natural de la reducción de jornada, que no debería ser desplazada por la norma legal porque se adapta con más adecuación a las necesidades de cada ámbito concreto. En realidad, no se trata más que de mantener el régimen todavía vigente de jornada máxima, no de negar que deba existir esta. No se pretende, así pues, generar una relación nueva o dispositiva entre ambos instrumentos normativos, sino de renunciar a uno de ellos como instrumento de reducción del tiempo de trabajo. La autonomía colectiva se utiliza, así pues, como argumento de acción contra el cambio. Este no es conveniente porque los convenios pueden cumplir la misma función de forma más flexible y adecuada.

Tales puntos de vista apuntalan los más económicos de la productividad y de la sostenibilidad de las pequeñas empresas, pero recuerdan la actuación conjunta de la ley y de la negociación colectiva desde la lógica de la directiva de tiempo de trabajo y su incorporación al Derecho español. La norma legal se centraba en ciertos mínimos de derecho necesario –entre los que, por supuesto, estaba el límite máximo de jornada, entendido como parte del orden público laboral- y la negociación colectiva servía para reconocer ciertos espacios de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo allá donde la norma legal se concebía como dispositiva. Y, dicho sea de paso, esa misma negociación colectiva cerraba el paso a la autonomía individual y, por supuesto, al poder de dirección del empresario. Así descrita la lógica de la reforma de 1994, llama la atención que esas mismas posturas que tacharon en 2010 al sistema de rígido en exceso y saludaron con entusiasmo la recobrada incidencia del poder de dirección del empresario en esta materia vuelvan ahora sus argumentos en favor de esa misma negociación colectiva impeditiva de la necesaria flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo.

Dicho sea en resumen, los argumentos contra la reducción de la jornada más bien parecen numantinos y opuestos a una realidad incontestable. La lógica de las relaciones actuales entre norma legal –y reglamentaria, habría que añadir, en torno a una regulación de las jornadas especiales sobre la que se avecina un cambio y cuyas reglas precisas tienen un gran impacto-, el convenio colectivo y el poder de decisión unilateral de la empresa es muy susceptible de mejora. Pero, en todo caso, la fijación del límite de jornada ha sido siempre una misión confiada a la ley y así debe seguir siendo. El art. 40.2 de la Constitución encomienda a los poderes públicos garantizar la limitación de jornada para garantizar el descanso necesario, un mandato que se realiza a través de la norma legal. De la reforma quizá pudieran predicarse algunas insuficiencias, como que no ataque el régimen de explotación laboral que sigue rigiendo para las personas que trabajan a tiempo parcial, sustantivamente invariado desde 2013, pero no que aborde algo tan oportuno y elemental como reducir la jornada en cómputo semanal.