

La reducción de jornada que se avecina si hay investidura y otros cambios en materia de tiempo de trabajo



Noviembre 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

A la espera de que tenga lugar como parece la próxima investidura, el reciente acuerdo entre el PSOE y la coalición electoral SUMAR, titulado “España Avanza. Una nueva coalición de Gobierno progresista” plantea una segunda oleada de reformas laborales que continúe la línea desarrollada durante su primera legislatura. Los cambios se presentan con una clara seña de identidad, puesto que para los firmantes “ha llegado el momento de seguir avanzando por la senda del progreso y la convivencia”. El objetivo es “consolidar las reformas logradas, recoger sus frutos y dar nuevos pasos hacia el bienestar y la justicia social, la prosperidad económica y la sostenibilidad medioambiental”.

Esta identidad, coherente con el perfil del Gobierno y con lo hecho hasta ahora, se refleja sobre todo en las medidas que se preparan en el ámbito de la regulación del trabajo, nuevas modificaciones laborales que enlacen y continúen las producidas en los últimos años, numerosas y profundas. Las partes concretan esta visión indicando que se desplegará “una política económica que asegure el empleo de calidad y con derechos”. El capítulo del documento que se dedica a estas cuestiones lleva por título precisamente el de “Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios”.

En este ámbito del trabajo se señala otro rasgo identificador para lo que se propone hacer:

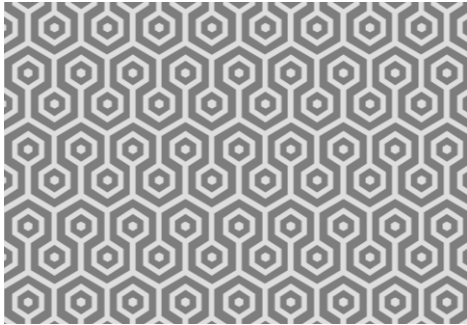
El diálogo social seguirá siendo una herramienta fundamental en el ámbito laboral, abriendo a la participación de las organizaciones empresariales y sindicales los procesos de toma de decisión sobre las materias que conforman el modelo de relaciones laborales de nuestro país. En este sentido, las medidas laborales contenidas en este acuerdo se llevarán a cabo en el marco del diálogo social.

Esta apuesta por el diálogo social se confirma con la referencia al Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, cuya aplicación se apoyará para que los salarios ganen poder adquisitivo tomando en cuenta la evolución de la productividad y de los resultados de las empresas.

Esto es, que se pretenden adoptar iniciativas legislativas, que éstas seguirán una línea progresista y que se realizarán mediante el diálogo social. Éstos serían, si se quiere, los tres titulares que resumirían la propuesta de gobierno de esta coalición. El alcance de los cambios es muy importante, puesto que se prevén un número significativo de medidas en diversas áreas.



El objetivo es consolidar las reformas logradas, recoger sus frutos y dar nuevos pasos hacia el bienestar y la justicia social, la prosperidad económica y la sostenibilidad medioambiental”.



Sin duda la medida que más atención ha recibido ha sido la relacionada con la reducción del tiempo de trabajo, que se presenta en los siguientes términos:

Reduciremos la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38,5 horas en 2024 y culminándose en 2025. A partir de entonces se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.

Este cambio ha hecho levantar, como era previsible, críticas feroces de los sectores empresariales, que se oponen a ella tanto por el contenido de lo que pretende hacer (reducir tiempo de trabajo manteniendo los salarios), como por la forma de hacerlo (al margen del diálogo social, pues aunque se aluda al mismo en el texto, el papel queda radicalmente limitado). En efecto, esta iniciativa de tanto calado al derivar de un pacto de Gobierno se ha fraguado sin contar con los interlocutores sociales. Habrá diálogo social, sí, pero sólo una vez se hayan adoptado las medidas de recorte de jornada, y para evaluar los resultados de la reducción. Esto es, como muy pronto a partir de 2025. El pacto limita también su papel, puesto que en su caso se podrá acordar seguir avanzando en la disminución de la jornada legal, y no parece que se prevea que se pueda acordar lo contrario.

Las ulteriores limitaciones, en las que sí intervendrá el diálogo social, se harán, según se dice, “teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas”. Hay que apuntar que estos elementos no se han considerado en esta primera fase, dado que la medida

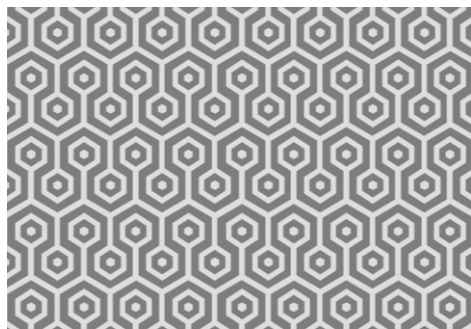
se aplica de manera general a todas las empresas y sectores.

Tenemos, de esta manera, una iniciativa prolongada en el tiempo: de 40 a 37,5 horas en una primera fase, gobernada por la ley (dividida, a su vez, en dos etapas, 38,5 en 2024, y 37,5 en 2025); y de 37,5 a 35 en una segunda, de diálogo social. Esta segunda, como se ha indicado, dependerá de lo que acuerden los interlocutores sociales cuando se les permita intervenir en este proceso, en 2025. No es previsible que los representantes empresariales estén por la labor de apoyar una rebaja adicional.

Podemos esperar, de esta manera, una intervención directa en la legislación laboral, sin que se constituya una mesa de diálogo social para tratarla. Es previsible que ésta se produzca mediante un Real Decreto-Ley, para lo que el Gobierno deberá explicar las razones que justifican la adopción de una medida de emergencia, si se considera que en España llevamos cuarenta años con la misma jornada máxima legal.

A pesar de esta continuidad, que se ha visto acompañada sin embargo de reducciones progresivas y continuas de la jornada efectiva, gracias a la negociación colectiva, lo cierto es que disponemos de precedentes directos, aunque remotos: en 1983 se produjo una reducción de 42 o 43 horas semanales hasta las 40 que todavía hoy tenemos.

Lo que se pretende es modificar la jornada laboral máxima legal, esto es, el límite de 40 horas semanales que aparece en el artículo 34.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. La intervención afecta exclusivamente a esta magnitud, que actúa como límite máximo a la cantidad de trabajo que puede acordarse en un contrato de trabajo. Sólo alcanza, en principio, a aquellas relaciones de trabajo en las que la jornada acordada, individual o por aplicación del convenio colectivo correspondiente, supera esta cifra.



También obligará a revisar los convenios colectivos que contemplen duraciones superiores: mientras no se renegocien éstos, se inaplicará lo acordado y los trabajadores incluidos en su campo de aplicación se registrarán por esta nueva cifra. Esto no supone un incumplimiento del convenio, como los tribunales laborales han tenido ocasión de aclarar en múltiples ocasiones en las que han valorado el impacto de cambios legales en materias acordadas, incluyendo la reducción de la jornada de 1983. Se trata tan sólo de una consecuencia de la subordinación de las normas colectivas a la ley, como bien señala el artículo 3.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

No parece que vaya a cambiarse, por el contrario, la posibilidad de que este límite se aplique en promedio o cómputo anual, permitiendo así a las empresas poder distribuir el impacto de la reducción a lo largo de un período determinado del año. Sería posible, por ejemplo, plantearse un incremento de los meses en los que se aplica el horario de verano, manteniendo el resto del año el mismo horario que hasta ahora. En otras palabras, el pase de una magnitud temporal a otra no tiene que ser en todas y cada una de las semanas de trabajo.

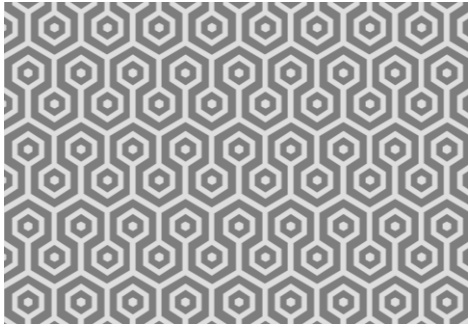
Tampoco se afecta a la distribución semanal de estas horas de trabajo, que se mantiene en sus propios términos. No se trata, por ello necesariamente de un primer paso hacia la llamada “jornada de cuatro días”, aunque es cierto que el alcance final que se plantea (35 horas, si así lo acuerdan los interlocutores sociales), podría justificar una concentración de la jornada en cuatro días laborales. Los recortes más inmediatos (de 1,5 horas semanales primero, y de 2,5 después) no parecen llevar necesariamente a alterar el módulo tradicional de cinco días de trabajo y dos de descanso.

De la misma manera, no parece preverse una reforma de la regulación actual de las horas extraordinarias, cuya utilización se mantiene en sus propios

términos: un máximo de 80 horas anuales, salvo las excepciones conocidas. Al establecerse un límite máximo en términos absolutos, el cambio previsto no le afecta. Sí se ven afectadas, por el contrario, otras figuras laborales que toman como referencia la jornada de trabajo. Así, si se trata de una empresa en la que se aplica la máxima legal de 40 horas, el volumen de éstas a prestar al amparo de la jornada irregular (la “bolsa de horas”) se verá reducido proporcionalmente, lo que podemos considerar como un efecto colateral de este cambio legal.

Esta reducción se hará sin reducción salarial, algo que en la práctica supondrá que las personas que trabajen no se verán afectadas económicamente; no así sus empleadores, que deberán afrontar un mismo coste laboral a cambio de una cantidad inferior de trabajo. La posibilidad de compensar una cosa con la otra no se contempla, y no parece viable poder plantearla. Esto es un claro golpe para las empresas, ya muy afectadas por el incremento de obligaciones y costes derivados de la reforma laboral.

Se ha planteado si esta reducción supusiera un desequilibrio contractual que podría justificar, en su caso, una extinción del contrato de trabajo. La respuesta es negativa, por varios motivos, siendo el primero que este tipo de razonamiento propio del Derecho de contratos no es el que se maneja en el Derecho del Trabajo, que se rige por otros parámetros. Los cambios legales son asumidos directamente por los empleadores, que todo lo más podrán acudir a los instrumentos de flexibilidad externa o interna previstos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores si se produce un desajuste relevante entre ingresos y gastos derivada de la nueva regla, como el despido por causas económicas o productivas, la modificación sustancial de condiciones de trabajo por los mismos motivos, o la inaplicación de convenios.



Cabría plantearse, por otro lado, si en el caso de empresas contratistas del sector público un cambio como éste, que afecta a su estructura de costes al aumentar los salariales, podría justificar un reequilibrio de prestaciones, pudiendo la empresa demandar una compensación vía incremento de precios. Tampoco lo vemos posible. Se trata, en primer lugar, de un incremento de costes que no tiene mucho alcance (en los contratos públicos suele fijarse el límite para empezar a valorarlo en incrementos de un 10% de los costes de producción). Y, en segundo lugar, tenemos un antecedente próximo en el que un incremento de costes laborales no se consideró un motivo suficiente para modificar las condiciones: las sucesivas subidas del SMI realizadas por el anterior Gobierno de coalición, que en algunos casos tuvieron un impacto importante en determinados servicios especialmente intensivos en mano de obra poco cualificada. Si los órganos competentes en esta materia no lo consideraron suficiente entonces, creemos que mucho menos van a hacerlo ahora.

Este recorte no “reverberará”, en el sentido de que no se extenderá a todas las relaciones de trabajo, incluso a aquellas que ya estaban por debajo del límite legal. No se ha previsto una reducción generalizada del tiempo de trabajo, sino tan sólo de un componente de éste. Los datos demuestran que la jornada media en España lleva años por debajo de este umbral, lo que supone que habrá muchas personas que no van a verse afectadas en sus trabajos.

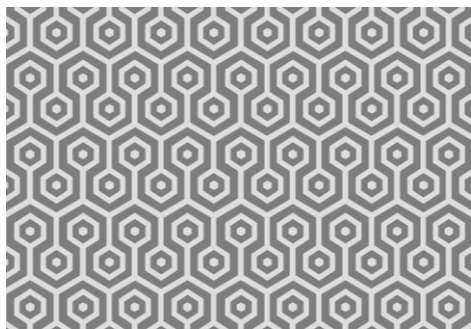
Finalmente, cabe indicar que lo que se modifica es un precepto del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, de aplicación a las relaciones laborales comunes u ordinarias. En el caso de las relaciones especiales de trabajo del artículo 2 de esta ley, en una mayoría de los casos se aplica esta misma limitación, de forma directa, por remisión expresa o por

aplicación supletoria, según lo indiquen sus regulaciones propias. El cambio afectará en tales casos a estos trabajadores con regulación particular, lo que hace que la reforma estatutaria tenga un impacto en el resto del mercado de trabajo.

Un análisis del acuerdo desde la perspectiva del tiempo de trabajo nos lleva a identificar una segunda medida que ha pasado más desapercibida en los medios pero que también es de gran alcance. Se trata de una ley sobre usos del tiempo, que se presenta en estos términos:

Aprobaremos una Ley de usos del tiempo que, en consenso con todos los agentes de la sociedad, permita avanzar hacia una organización del tiempo más equilibrada entre mujeres y hombres fomentando el bienestar de las personas, la eficiencia del tejido empresarial y asociativo.

En este caso el acuerdo apela directamente al consenso, que se pretende entre todos los agentes de la sociedad, más allá del ámbito de los interlocutores sociales. Esto es así porque se trata de una medida que se plantea con un objetivo muy amplio, puesto que abarca múltiples facetas de la vida económica y social. Aunque, qué duda cabe, muchas de las iniciativas que se adopten tendrán que ver con el tiempo de trabajo. Así lo han puesto de manifiesto los distintos proyectos que han circulado en los últimos años, tanto en el Parlamento como en el seno del Gobierno. Recientemente (agosto de 2023) se presentó un “Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria” en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (lo que indica claramente dónde se va a poner el énfasis en estas medidas). El punto de partida de este documento es la necesidad de una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma única que equilibre los usos del



tiempo en España para que contribuyan directamente a mejorar la salud de las personas trabajadoras, la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad social, la productividad y la eficiencia de las empresas y organizaciones y la sostenibilidad medioambiental y social.

Se trata, como se observa, de una reforma si no exclusivamente, si en gran medida laboral, que afectará a prácticamente todas las instituciones que tienen que ver con la ordenación del tiempo de trabajo, revisando en profundidad el Estatuto de los Trabajadores. Hay que tener en cuenta que algunas de las medidas previstas en algunos de los primeros proyectos de Ley de Usos del Tiempo se pusieron en práctica mediante el RDL 5/2023, que adelantó algunos de los cambios que ahora se pretenden completar.

En la presentación de este estudio se señalaron cuatro grandes prioridades:

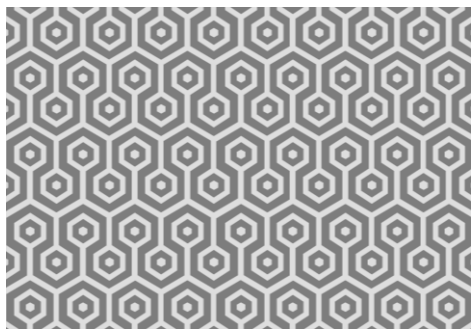
- Reducción y racionalización del tiempo de trabajo: con reducción de jornada, compactación horaria, limitando las interrupciones dentro de la jornada diaria y descanso semanal de 2 días.
- Previsibilidad del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras: definición de calendario laboral, horarios, turnos de trabajo, tiempo parcial, y trabajo evitando jornadas imprevisibles.
- Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras: modificación del derecho adaptación de jornada y reducción de jornada para incluir expresamente

derecho a bolsas de horas flexibles u horarios individualizados y excedencia para formación.

- Ordenación del tiempo de trabajo con participación de la representación de las personas trabajadoras introduciendo, por ejemplo, planes de mejora de la organización del tiempo de trabajo y usos del tiempo. Así mismo se procurará evitar el trabajo nocturno y a turnos. Este incremento de la participación de los trabajadores se recoge también en el acuerdo PSOE-SUMAR como una de las prioridades de la nueva política laboral del Gobierno de coalición.

La reducción y racionalización del tiempo de trabajo, que ahora se llevan al acuerdo como una medida inmediata tras la conformación del Gobierno, estaba ya prevista entonces. Lo interesante del documento de agosto de 2023 es que concreta algo más respecto del acuerdo de coalición, las medidas que se adoptarán. Se prevé que junto a la reducción de jornada se promoverá la “compactación horaria”, lo que supone limitar las interrupciones dentro de la jornada diaria. También se promoverá un descanso semanal de 2 días.

Subrayamos esta última medida, que nos confirma que estamos todavía lejos, a lo que parece, de una imposición legal de la semana de cuatro días. Esta iniciativa, que no ha sido en modo alguno abandonada, queda en el espacio de la promoción y de las recomendaciones, como se ha venido haciendo hasta ahora.



Como conclusión, nos encontramos ante el momento previo al inicio de grandes cambios en nuestra regulación laboral, que afectarán múltiples de sus facetas, con especial atención al tiempo de trabajo. Este aspecto de las relaciones laborales, fundamental tanto para las personas como para las empresas, ha sido objeto ya de cambios importantes en los últimos años, con medidas dirigidas a potenciar su control y a compatibilizarlo con otras facetas de la vida. Ahora los cambios apuntan hacia su reducción. En un momento, además, en el que se plantea como objetivo también la subida de los salarios. El

impacto sobre las empresas será importante, y éstas deben estar preparadas para ello. Por una parte, por el incremento de costes laborales y por otra porque la gestión empresarial resultará más compleja y más reactiva a las necesidades de los trabajadores. Las empresas van a tener que conocer bien los instrumentos de adaptación de los que disponen, para empezar, diseñando estrategias de tiempo productivo más efectivas. Y van a tener que pelear por convenios más sensibles a sus necesidades.