



El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales

por Henar Álvarez Cuesta

La reducción del tiempo de trabajo probablemente sea uno de los temas vertebrales en los próximos años, pues dos variables parecen impulsar un avance en este sentido. De un lado, los avances técnicos, que llevan prometiendo la liberación de las jornadas extenuantes y de las tareas más físicas, duras, repetitivas y/o peligrosas sin menoscabo de la productividad alcanzada, es más, mejorando dicho dato, pues ya no depende el valor de las personas trabajadoras de las horas trabajadas; de otro, por la necesaria redistribución de un bien escaso como sería el trabajo, habida cuenta la revolución digital y el impacto que el cambio climático y la transición hacia una economía baja en combustibles fósiles van a provocar a corto plazo una pérdida de empleos en determinados sectores, bien por la automatización o digitalización, bien por la necesaria transformación de los modos de producción.

A las dos anteriores se añaden otras razones, vinculadas al bienestar de las personas trabajadoras. Así, se ha de poner en valor la vida y la salud física y mental de la persona trabajadora, lo cual hace necesario reconfigurar los patrones de vida y trabajo, concediendo mayor importancia al tiempo de no-trabajo y a la prevención de riesgos psicosociales asociados a una gran carga mental vinculada a la actividad productiva y a una conexión permanente. Es más, la reducción de la jornada laboral acarrearía una disminución de la exposición a los riesgos laborales y una disminución de la contaminación derivada de los traslados al centro de trabajo.

Además, una disponibilidad de tiempo libre que lo sea con carácter universal, colectivo y transversal, se traduciría en un reparto igualitario de las tareas de cuidado.

En España, el art. 34 ET, por ahora, impone un límite máximo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, si bien convencional o contractualmente es posible establecer jornadas completas inferiores. Pendiente queda una anunciada reforma legal que disminuiría el máximo legal de aquel referente, situándolo en un máximo de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Al quedar al arbitrio del convenio la fijación de la jornada máxima, respetando siempre el marco legal, la norma, lejos de atribuirse las competencias en materia de organización de la jornada de trabajo y pretender establecer una regulación común a todos los ámbitos y sectores de la producción, ha optado por que sean los interlocutores sociales quienes acuerden la jornada de trabajo máxima en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Por su parte, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva aborda la ordenación del tiempo de trabajo como un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene, como ya ha sido advertido, sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos. En ese sentido, entiende imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

A la espera de futuras modificaciones legales, la negociación colectiva tiene en sus manos la posibilidad de llevar a cabo la reducción de la jornada máxima hasta las 32 horas semanales o bien reducir la jornada semanal a 4 días. Ambas opciones pueden ser cumulativas (32 horas repartidas en 4 días laborables) o bien no coincidentes.

En primer lugar, cabría trabajar 40 horas semanales (o 37,5) en cómputo anual, pero distribuyéndose regular o irregularmente durante ciertos períodos para prestar servicios en semanas de 4 días. Esta posibilidad de distribuir irregularmente un porcentaje amplio de la jornada mediante su pacto en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, aparece reconocido en el art. 34.2 ET. En todo caso, dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en las normas de aplicación y la persona trabajadora ha de conocer con al menos cinco días de antelación el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La opción de trabajar menos horas por una retribución proporcionalmente menor está recogida ya en el existente contrato a tiempo parcial, en sus modalidades horizontal (trabajar menos horas al día) o vertical (trabajar menos días a la semana, al mes o al año). El trabajo a tiempo parcial permite una jornada de 32 horas semanales distribuidas verticalmente en cuatro días u horizontalmente durante toda la semana laboral con proporcional descenso del salario base. Dado que el contrato a tiempo parcial precisa del acuerdo entre ambas partes (al igual que la modificación de contrato a jornada completa a parcial y viceversa), la negociación colectiva solo estaría capacitada articular distintas posibilidades de jornada repartida entre cuatro días laborables, por debajo de la jornada máxima legal o convencional, con una reducción proporcional del salario.

En fin, y como fórmula preferente, cabría la posibilidad de minorar jornada en la negociación colectiva sin minorar salario, en jornadas de 32 horas y/o 4 días a la semana. Para ello, la negociación colectiva ha de pactar una reducción de la jornada máxima manteniendo los salarios, y proceder a su distribución en cuatro días semanales, aumentando el descanso semanal a tres días (arts. 34.1 y 3 y 37.1 ET).

Frente a esta ventana de oportunidad de reducir la jornada laboral sin minorar el salario, cabe advertir sobre los riesgos que los propios pactos llevan en su seno capaces de desvirtuar el objetivo pretendido, como la propia distribución irregular, el horario flexible, las horas de disponibilidad, la inaplicación del convenio en materia de jornada, la prioridad del convenio de empresa a la hora de organizar el tiempo de trabajo o la propia fijación de una jornada partida.

Henar Álvarez Cuesta
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León (España)

* Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado “*La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva*”.