

La reducción de la jornada laboral es la tendencia del siglo XXI debido a los incrementos de productividad y factores tecnológicos que permiten producir más en menos tiempo en numerosos sectores de actividad económica. La negociación colectiva y la gestión laboral de las empresas es el cauce por el que se canalizan estas transformaciones, con intercambios entre la parte sindical y empresarial, que suelen gestionarse de manera pactada la organización del trabajo con jornadas flexibles adecuadas a cada sector. El paradigma legal vigente otorga, sobre la referencia máxima de 40 horas semanales de promedio anual (1.826 horas anuales) una gran confianza a la negociación colectiva, que puede reducir las jornadas laborales y distribuir las con enorme flexibilidad. Los análisis empíricos de los convenios colectivos y de las horas efectivas de trabajo concluyen en esta tendencia, siendo, en la actualidad, la jornada media semanal entre 37 y 38 horas con gran heterogeneidad sectorial.

En este contexto se sitúa ahora la propuesta del Ministerio de Trabajo de reducir directamente por ley la jornada laboral máxima a 37,5 horas semanales de promedio anual (1712 horas anuales). La intención de los promotores de esta propuesta es acelerar esta tendencia y reducir legalmente las jornadas en los sectores todavía cercanos a las 40 horas semanales de promedio anual (1.826 horas anuales) por decisión de los convenios colectivos aplicables o la existencia de un vacío convencional. La gran cuestión, por tanto, no es la reducción de las jornadas laborales, que están en la tendencia de la negociación colectiva y la gestión de las empresas, sino si debe intervenir ahora la ley, con este intervencionismo público, mediante una reforma que afectaría a los convenios colectivos vigentes y a futuras negociaciones del tiempo de trabajo.

Las discrepancias sobre la necesidad y utilidad de este intervencionismo público son evidentes. Existe un gran consenso político, sindical y empresarial en las virtudes de la negociación colectiva para ordenar el tiempo de trabajo y adecuar las jornadas a la productividad de cada sector/empresa, en la dirección de ir reduciendo las jornadas laborales. Así lo muestra el vigente acuerdo social de negociación colectiva, con un capítulo de ordenación del tiempo de trabajo, y los programas de la mayor parte de los partidos políticos. Pero esta propuesta de intervención legal directa en la reducción de la jornada laboral ha desembocado en un desacuerdo social entre las organizaciones sindicales y patronales más representativas estatales, y su planteamiento genera un debate político en la controversia.

Lo deseable, ante estos consensos y desacuerdos, sería devolver a la negociación bilateral entre las organizaciones sindicales y patronales más representativas estatales la cuestión, con vistas a un acuerdo social de reducción de jornada laboral a través de los convenios colectivos y no desde la ley. Pero cabe una solución



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, en el Congreso Confederado de UGT. EUROPA PRESS

Reducción de la jornada laboral: ley y negociación colectiva

Por Jesús Lahera Forteza. Lo deseable sería devolver la cuestión al acuerdo bilateral entre las organizaciones sindicales y patronales

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense, investigador de Fedea y consultor de Abdón Pedrajas Littler

alternativa, intermedia, que combina la intervención legal directa con la confianza en la negociación colectiva. La reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual (1712 horas anuales) es planteada, desde la consulta pública abierta por el Ministerio de Trabajo, como un imperativo absoluto sin ningún periodo de transitoriedad, afectando a los convenios colectivos vigentes. Es una propuesta excesivamente intervencionista que implosiona la negociación colectiva. Cabe plantear esta reducción de jornada laboral máxima de una manera más confiada en la negocia-

ción colectiva sin renunciar por ello al objetivo perseguido ni a la reforma legal.

La propuesta alternativa, como vía intermedia, es que la ley proceda a la reducción a 37,5 horas semanales de promedio anual (1.712 horas anuales) salvo que la negociación colectiva la amplíe hasta la referencia hoy vigente, de 40 horas semanales de promedio anual (1.826 horas anuales). El nuevo artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores sería una norma dispositiva para la negociación colectiva, hacia arriba, con el tope máximo vigente, y hacia abajo, en la tendencia ya existente a reducir tiempo de trabajo de manera acordada. De este modo, los convenios colectivos podrían reducir las 37,5 horas semanales de promedio anual o aumentarlas hasta 40 horas semanales de promedio anual, en un modelo ascensor. En defecto de regulación convencional, operarían las 37,5 horas semanales en cómputo anual, o, en determinados sectores con vacío convencional que habría que determinar, las 40 horas semanales en cómputo anual.

Operaría así en el nuevo artículo 34.1 del Estatuto -norma dispositiva y subsidiaria- un cambio legal de incentivos a la reducción de las jornadas, pero con respeto y confianza en la negociación colectiva. La ley propiciaría una negociación de reducción de las jornadas, en especial en los sectores de la horquilla cercana a las 40 horas semanales de promedio anual, y los convenios y acuerdos colectivos serían

los protagonistas de ir implementando este objetivo político con intercambios sindicales y empresariales propios de un sistema, como el nuestro, sustentado en una autonomía colectiva madura.

Esta reforma debería ir acompañada de un régimen transitorio. Se debería respetar la vigencia, y ultraactividad, de los convenios colectivos vigentes en el momento de aprobación de la ley, de tal modo que la nueva norma dispositiva y subsidiaria marcaría la renegociación de cada nuevo convenio colectivo. La ley, respetuosa con estas secuencias temporales, debería entrar en vigor en un plazo razonable de al menos dos años desde su aprobación por las mayorías parlamentarias, dando espacio y tiempo a su implementación en la negociación colectiva, sin intervenir de manera abrupta en convenios colectivos vigentes.

Ambas alternativas de esta vía intermedia, norma dispositiva en los términos planteados y transitoriedad, mantienen el objetivo político perseguido, reducción de las jornadas laborales, con el incentivo y acompañamiento de la negociación colectiva y autonomía colectiva en su logro adecuado en cada sector de la actividad económica. Si, como es evidente, no ha sido posible un acuerdo social de reducción de jornada laboral, la ley debe incentivar y promocionar los acuerdos en los convenios colectivos, sin implosionar la negociación colectiva vigente.



La reforma debería ir de la mano de un régimen transitorio que respete los convenios vigentes