

# Opinión

## El previsible impacto de la reducción de la jornada máxima legal

Por **Jesús Lahera Forteza**. El efecto más probable es que aumentaría el número de días de vacaciones retribuidas

[kiaskoymas#mefa@abdonpedrajas.com](mailto:kiaskoymas#mefa@abdonpedrajas.com)

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

La propuesta política del Ministerio de Trabajo, actualmente en el marco del diálogo social, de reducción de la jornada laboral legal máxima de las vigentes 40 horas semanales de media en cómputo anual –1.826 horas– a 37,5 horas semanales de media en cómputo anual –1.712 horas– afectaría exclusivamente a los sectores y empresas con jornadas laborales entre ambas cifras y no a los que están por debajo de ellas. Dependiendo de los casos, pues no es lo mismo tener 40 horas que 39 o 38 horas semanales de promedio anual, la consecuencia sería una disminución por ley de las horas ordinarias de trabajo sin, de inicio, disminución salarial.

Si bien los análisis empíricos muestran que la media de las jornadas laborales en los convenios colectivos se sitúa entre 37 y 38 horas –1.752 y 1.700 horas anuales–, lo cual muestra un buen funcionamiento del intercambio de incrementos de productividad y reducción de tiempo de trabajo en la negociación colectiva, lo cierto es que los mismos análisis confirman también un alto porcentaje de ocupados con jornadas laborales superiores a 37,5 horas de media semanal –entre un 67% y 74%, según las estimaciones– o grandes diferencias entre sectores y por tamaño de las empresas.

Por tanto, el impacto de esta medida sería sustancial, con un incremento de los costes desvinculado de la productividad singular y ajeno a los intercambios propios de la negociación colectiva, ocasionando trastornos organizativos, productivos y en el empleo, de difícil gestión empresarial. La compensación de estos efectos puede ser un aumento de las horas extraordinarias pactadas que, compensadas en descanso, no tienen tope legal máximo, o de contrataciones a tiempo parcial con escasas horas y bajos salarios. Ello es reconocido por el propio Ministerio de Trabajo al presentar, en el diálogo social, un plan de subvenciones públicas para la contratación laboral en pymes, ante probables efectos en el empleo de la medida propuesta.

La medida, por otra parte, supondría prácticamente quitar los márgenes flexibles que habitualmente utilizan los convenios colectivos –las bolsas de horas retribuidas en el diferencial entre la jornada máxima legal y convencional–



Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda del Gobierno, y Antonio Garamendi, presidente de CEOE, en febrero de 2023. EUROPA PRESS

respecto a sus reducciones de jornada, que operarían ya sin apenas diferencias. Estas bolsas de horas flexibles son muy útiles, porque permiten a los convenios colectivos ir reduciendo jornadas laborales reales con el margen de horas ante incrementos de producción o necesidades organizativas regladas con acuerdo sindical. Este efecto añadiría, en consecuencia, una generalizada rigidez laboral, contra estas ventajas e intercambios propios de la negociación colectiva.

La medida, que sería claramente intervencionista, también implicaría limitar las posibilidades de la negociación colectiva de caminar en la actual tendencia gradual y adecuada de reducir la jornada en cada sector o empresa, con intercambios, al quedar absorbida por la intervención legal, siendo difícil prever un efecto dominó en mayores reducciones. Seguramente, la distribución de los costes se desplazaría a la renegociación de los convenios colectivos, con mayores dificultades para subir los salarios y una mayor limitación del cómputo del tiempo de trabajo efectivo, excluyendo pausas o permisos.

Pero la consecuencia más previsible, y paradójica, de la reducción de la jornada propuesta, en cómputo anual, sería que no conseguiría sus objetivos de bajar el tiempo de trabajo real, sino que propiciaría un aumento de los días de vacaciones retribuidas. Las empresas afectadas, para no alterar su organización de trabajo, probablemente compensarán la disminución de horas con una nueva planificación anual de las vacaciones y pactos de disfrute de estas, con un incremento calculado de días. Este posible efecto colateral de vacaciones adicionales puede aumentar los contratos temporales de circunstancias de la producción previstos para alteraciones de empleo durante periodos vacacionales o los porcentajes de fijos discontinuos que son llamados en ellos. El resultado puede ser, en los sectores de impacto, que en realidad no se consiga reducir las jornadas laborales, sino incrementar las vacaciones retribuidas, lo que supone un aumento de costes para la empresa y una alteración organizativa, sin un cambio sustancial real de horarios de los trabajadores. Si este efecto es el asumido, sería más aconsejable subir directamente los días legales de vacaciones, actualmente 30 días naturales al año, con margen en estos incrementos para una compensación económica pactada entre las partes como alternativa.

Por todo lo expuesto, más que una intervención legal, sería más útil que los agentes sociales alcanzaran un acuerdo social marco de reducción de las jornadas máximas convencionales y control efectivo de las horas extraordinarias pactadas, sin alterar la ley vigente, con implementación flexible a través de acuerdos colectivos estatales por sectores y un papel relevante de los acuerdos de empresa con respeto a estos máximos pactados y garantías de control. Ello propiciaría una auténtica reducción pactada de las jornadas laborales reales de los trabajadores, adecuada a cada sector, con compromisos empresariales de un control más efectivo de las horas extraordinarias, sin estos efectos probables de la intervención legal. Ojalá una buena idea, reducir las jornadas laborales acompañadas a los cambios empresariales, organización del trabajo e incrementos de productividad, encuentre su cauce apropiado, que no es la ley, sino el incentivo de la negociación colectiva sectorial y de empresa, acelerando las tendencias actuales ya en esa dirección.



**Sería más aconsejable subir directamente los días legales de vacaciones, con margen para una compensación económica**