



CIRCULAR LABORAL 41/2023

11 de diciembre de 2023

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y OTRAS MODIFICACIONES NORMATIVAS QUE SE AVECINAN.

Eduardo Ortega Figueiral
Abogado

Ante las distintas consultas que se nos han planteado durante las últimas semanas en relación, especialmente, a la anunciada reducción de la jornada laboral en nuestro país sin minoración salarial proporcional, así como al resto de -más que posibles- modificaciones normativas laborales que nos puede deparar la nueva Legislatura que recién hemos iniciado, creemos relevante desarrollar estas notas de urgencia a efectos aclaratorios destacando, ya de entrada, que a fecha de la presente, y por lo que respecta a la minoración de la jornada y resto de cuestiones que se detallarán, nos encontramos ante meras propuestas o pretensiones pendientes de desarrollo normativo -que no tardará-. Concretamente:

1. Dentro de los acuerdos programáticos en el ámbito laboral para la Legislatura que acabamos de iniciar entre el PSOE y la coalición electoral SUMAR destaca, sin lugar a dudas, la relacionada con la reducción del tiempo de trabajo, que se desarrolla, de forma literal, 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 laboral teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.”

2. Por lo tanto, tras una inicial imposición legal se “permitirá” -veremos - a los agentes sociales continuar con la posibilidad de reducir aún más la jornada semanal. La idea, ya manifestada, del Gobierno, y especialmente de la Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo, es llegar a las 35 horas semanales. No es previsible, obviamente, que los representantes empresariales estén por la labor de apoyar esa rebaja adicional complementaria aquélla que vendrá impuesta.

3. A la espera de ese probable Real Decreto-Ley (en breve) que ampare esta primera reducción de jornada impuesta – que deberá justificar muy bien cuáles son esas razones que justifican la adopción de esta medida de emergencia teniendo en cuenta que en España llevamos cuarenta años con la misma jornada máxima legal -, debemos destacar que **lo pretendido es modificar la jornada laboral máxima legal, es decir, el límite de 40 horas semanales que aparece en el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Por lo tanto, esa intervención del gobierno exclusivamente afectará a esa magnitud , la cual actúa como límite máximo a la cantidad de trabajo que se puede acordar en un contrato laboral.**

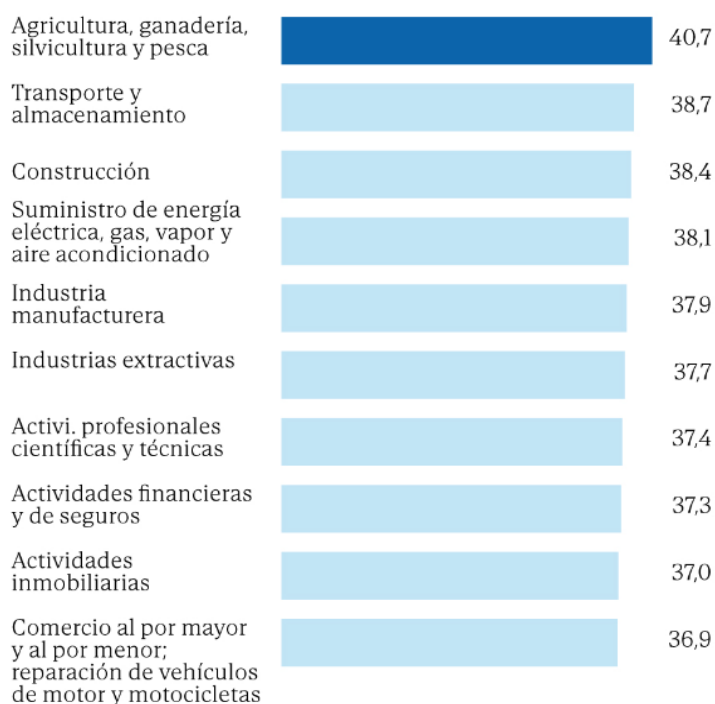
Es decir, **solo afectará a aquellas relaciones de trabajo en las que las jornadas acordadas, ya sea individualmente o por aplicación del convenio colectivo que corresponda, superen ese número.**

A este respecto recordar que la **jornada laboral media en España** se sitúa actualmente en **37,8 horas semanales**, el equivalente a **7 horas y 34 minutos diarios de trabajo**. Es decir, solo 18 minutos por encima de la propuesta del Gobierno. Por lo tanto, habrá muchas relaciones contractuales que no se vean afectadas por estos cambios/reducciones.

4. Según la EPA, los sectores en los que más tiempo se trabaja en España son la agricultura, ganadería y pesca (con una media de 40,7 horas de trabajo a la semana); el transporte y la logística (con 38,7 horas); la construcción (con 38,4 horas) y el suministro de energía eléctrica (con 38,1 horas). En el siguiente cuadro se verá lo apuntado con mayor claridad y desarrollaremos las horas de trabajo en los diez sectores más intensivos a este respecto en nuestro país:

LOS DIEZ SECTORES MÁS INTENSIVOS EN HORAS DE TRABAJO EN ESPAÑA

Horas en el segundo trimestre de 2023



5. Por su parte, y según EUROSTAT, las jornadas laborales en la Unión Europea son muy heterogéneas. En los extremos se sitúan los Países Bajos, con una jornada de tan sólo 33,2 horas por semana (6 horas y 38 minutos) y Grecia, con 41 horas (8 horas y 12 minutos al día). Entre los trabajadores con jornadas más cortas que los españoles se sitúan los alemanes (35,3 horas), italianos (37,4) y franceses (37,4).

La tendencia en los últimos quince años ha sido de reducción de la jornada laboral en el continente, ya que ha pasado de 38,3 horas semanales en el año 2008 a 37,5 horas a cierre de 2022 (48 minutos menos); una reducción que también se ha producido en España, donde la jornada ha pasado de 39,3 horas en 2008 a 37,8 horas hoy (una hora y media menos de trabajo semanal).

**LA JORNADA LABORAL SEMANAL MEDIA
EN LOS PAÍSES DE LA UE**

Horas en 2022

| | |
|---------------|-------------|
| Grecia | 41,0 |
| Polonia | 40,4 |
| Bulgaria | 40,2 |
| Rumania | 40,2 |
| Portugal | 39,9 |
| Chequia | 39,8 |
| Croacia | 39,6 |
| Hungria | 39,6 |
| Eslovenia | 39,6 |
| Eslovaquia | 39,6 |
| Chipre | 39,5 |
| Lituania | 39,2 |
| Malta | 39,1 |
| Letonia | 39,0 |
| Suecia | 38,9 |
| Luxemburgo | 38,1 |
| Estonia | 38,0 |
| España | 37,8 |
| UE 27 | 37,5 |
| Francia | 37,4 |
| Italia | 37,4 |
| Bélgica | 36,9 |
| Irlanda | 36,9 |
| Finlandia | 36,2 |
| Austria | 36,0 |
| Dinamarca | 35,4 |
| Alemania | 35,3 |
| Países Bajos | 33,2 |

6. Volviendo a nuestro país, no se espera que se modifique la posibilidad de que el límite de horas semanales de trabajo se aplique en promedio o cómputo anual. Recordar que el actual redactado del art. 34.1 ET indica que las 40 horas semanales de trabajo efectivo lo serán **“... de promedio en cómputo anual.”** Por lo tanto, se continuará permitiendo que las empresas puedan distribuir el impacto de la reducción de la jornada a lo largo de un período determinado del año. Es decir, trabajar unas semanas más horas para trabajar otras menos manteniendo el promedio semanal máximo de media. En resumen: la reducción de la jornada que se impondrá no tiene por qué llevarse a cabo en todas las semanas del año.

Es importante destacar, llegado este punto, que ante la relevancia mediática que ha tenido la propuesta de reducción de jornada sin minoración salarial, ha pasado muy desapercibida otra medida que contiene el acuerdo programático PSOE-SUMAR de un calado también muy importante. Y esta no es otra que la denominada **“Ley sobre usos del tiempo”** que en el citado acuerdo se desarrolla de la siguiente manera:

“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 hombres y mujeres fomentando el bienestar de las personas, la eficiencia del tejido empresarial y asociativo.”

7. Esta Ley pretende revisar en profundidad el Estatuto de los Trabajadores en este ámbito. Recordar que algunas de estas medidas ya se pusieron en práctica a través del Real Decreto-Ley 5/2023, el cual adelantó algunos de los cambios que ahora se pretenden completar.
8. Concretamente esa nueva futura Ley prevé cuatro aspectos fundamentales:
 - a. Reducción y racionalización del tiempo de trabajo: con reducción de la jornada, compactación horaria, limitación de las interrupciones dentro de la jornada diaria y **descanso semanal de 2 días**.
 - b. Previsibilidad del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras: definición del calendario laboral, horarios, turnos de trabajo, tiempo parcial y evitando jornadas imprevisibles.
 - c. Mayor flexibilidad del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras: modificación del derecho a la adaptación de jornada y reducción de la misma para incluir expresamente derecho a bolsas de horas flexibles u horarios individualizados y excedencias para formación.
 - d. Ordenación del tiempo de trabajo con participación de los representantes de los trabajadores introduciendo planes de mejora de la organización del tiempo de trabajo y usos del tiempo. Del mismo modo se procurará evitar el trabajo nocturno y a turnos.
9. Por último, queremos compartir con todos vosotros un interesante estudio de la CEOE en el que, además de recordar los cambios normativos que se han aprobado en la anterior legislatura y que hemos venido comentando en las innumerables Circulares Laborales que han sido remitidas durante los últimos meses - destacando las 24 normas, ni más ni menos, aprobadas por el Gobierno al margen del dialogo social -, se relacionan, más allá de los que acabamos de comentar, aquellos cambios regulatorios que se prevén para la Legislatura que ahora iniciamos fruto de los pactos de investidura con distintas formaciones políticas que han llevado a Pedro Sánchez, nuevamente, a La Moncloa. De especial relevancia páginas 8 en adelante del documento adjunto.

El alcance de los cambios es muy importante pues se prevén en un número significativo de medidas en diversas áreas. Entre otras:

- Extensión permisos de paternidad y maternidad a 20 semanas.
- Modificaciones en materia de indemnizaciones por despido (ampliaciones y adecuaciones.)
- Prioridad aplicativa de los convenios sectoriales autonómicos.
- Aprobación del Estatuto del Becario.
- Desarrollo del Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo: reordenación y limitación de su aplicabilidad.
- Actualización legislación en materia PRL.
- Nueva regulación del contrato de relevo y de la jubilación parcial.
- Modificaciones en materia de subsidio por desempleo.

En el enlace adjunto se encuentra el documento del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la patronal que venimos comentando:

[Contexto y cambios en la nueva legislatura. Informe CEOE - noviembre 2023-](#)

Veremos la evolución de todas estas medidas que, por el momento, tan solo son proyectos o acuerdos entre partidos políticos si bien tienen todos los visos de convertirse, en breve, en normativa de obligada aplicación. Estaremos atentos a cualquier novedad al respecto para informar y comentar adecuadamente

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Jorge Barbat Soler
Email: jbarbat@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Raúl Sala Cuberta
Email: rsala@ortega-condomines.com*