La propuesta gubernamental de reducción en 2024 de la jornada laboral a 38,5 horas a la semana sin rebaja del salario, reduciéndola hasta las 37,5 h/sem. en 2025, con la amenaza de que, si no hubiera acuerdo, se llevaría a cabo con los sindicatos, podría suponer un lastre que empeoraría la productividad de las empresas, principalmente de las pymes.

No cabe duda que, el tiempo de trabajo ha adquirido en las sociedades modernas una importancia muy relevante. Cada vez más las condiciones laborales del trabajo sostenible pasan por la subordinación de esta magnitud, del tiempo de trabajo, a las necesidades de las personas. No resulta sorprendente en este contexto, la propuesta de una jornada laboral de 4 días, el aumento de los permisos retribuidos, el fomento de la conciliación y de la corresponsabilidad, o la consideración del ocio como uno más de los derechos humanos, ni tampoco la pretensión que albergan los poderes públicos de que el disfrute de estos beneficios sea una nueva carga, cuyo cumplimiento y responsabilidad se hace recaer de forma injusta e impropia en el empresariado, al que se le trasladan responsabilidades que no le corresponden, al estar éstas dentro de la esfera privada o constituir una competencia pública.

La modificación de la duración actual máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal efectiva de promedio en cómputo anual, las 40 h/sem. o las 38,5 h/sem., es el límite máximo a la cantidad de tiempo de trabajo que puede acordarse en un contrato de trabajo y afecta, en principio, solo a las relaciones laborales en las que la jornada laboral acordada, individual o por pacto colectivo, supera dicha cifra.

La reducción propuesta por el PSOE y Sumar no es inane, también obligará a revisar los convenios colectivos que hubieran fijado duraciones más altas. Mientras no se renegocien éstas, se inaplicará lo acordado y los trabajadores afectados por el ámbito funcional se regirán por la nueva jornada laboral.

La regulación de la jornada, en todo caso, debería hacerse sector por sector y empresa a empresa, analizando si hay margen de productividad suficiente para ello y teniendo en cuenta las necesidades organizativas de las empresas.

El artículo 34.1 ET dispone que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, señalando, no obstante, que el límite máximo de la jornada ordinaria es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, a partir de la cual se estarían realizando horas extraordinarias.

La duración máxima de la jornada laboral puede reducirse y de hecho es algo habitual que se efectúa por el cauce negocial adecuado, mediante la negociación colectiva o por los contratos de trabajo, así viene haciéndose desde siempre en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal.

La actual regulación del "tiempo de trabajo efectivo máximo" en cómputo semanal de 40 hora, se estableció por la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal de 40 horas y de las vacaciones anuales mínimas de 30 días.

Dicha jornada ordinaria de 40 h/sem. o la que se establezca puede cuantificarse de forma anual, teniendo en cuanta la siguiente fórmula:

Días laborables: 365 días al año

- 52 domingos y/o 52 sábados, si la semana es de 6 o de 5 días.
- 13 días festivos (se supone que uno cae en vacaciones).
- 26 días de vacaciones (además de 4 domingos y 4 sábados).
- 274 días totales-año de cómputo, si se trabaja el sábado. Si se trata de una semana de 5 días, los días laborables serían 222 días, al no trabajarse además el domingo.

Actualmente, la jornada de 40 h/sem. distribuida en 6 días laborables equivale a una jornada anual de 1.826,27 h/anuales (40:6 = 6,66 x 274 = 1.826,27). La jornada de 40 h/sem. distribuida en 5 días laborales equivale a una jornada laboral de 1.776 h./anuales (40:5 = 8 x 222 = 1.776).

Si la jornada laboral se reduce a 37,5 h/sem. y se trabajan 6 días, la jornada laboral media equivale a 1.712,5 h/anuales. Si se trabajan 5 días, la jornada sería de 1.665 h/anuales.

Si la jornada laboral fuera de 35 h/sem. para una semana de 6 días, la jornada anual sería de 1.598,24 hrs. y en la jornada de 5 días sería de 1.554 h/anuales.

La jornada laboral nacional media ponderada en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal en 2023 fue de 1.749,91 h/anuales.

Los negociadores de los convenios colectivos provinciales, a lo largo de los años, han ido reduciendo la duración de la jornada de trabajo, pasando de las 40 h/sem., equivalentes a 1.826,27 horas en términos anuales, a una jornada anual media ponderada en 2023 de 1.749,91 h/anuales, que supone la realización de 38,34 h/sem. en una jornada de 6 días y de 39,41 horas si se trata de 5 días.

En el primer supuesto de una jornada de 6 días, 14 convenios tienen una jornada anual inferior a la media del Sector y 36 superior, oscilando desde las 54,91 h/anuales de menos pactadas en el convenio de Navarra, a las -1,91 horas de menos que recoge el convenio de Cádiz, mientras que los que tienen una jornada superior a la media están en un rango que oscila entre las 0,09 horas de diferencia pactadas en Barcelona y La Rioja, a las más de 26,09 horas sobre la media nacional del convenio de Albacete.

Entre las provincias que tienen una jornada laboral superior a la media nacional, se encuentra: Cantabria, Madrid, Málaga, Valencia, Pontevedra y Zaragoza.

La jornada laboral media ponderada nacional pactada en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal equivale en 2023 a 38,32 h/sem. Los extremos son Albacete, donde se trabajan 26,09 horas/semanales más de la media y Navarra, en la que se realizan 34,91 h/sem. menos.

No obstante, el debate realmente importante no es solo la regulación de la jornada semanal de trabajo, sino la de la jornada anual. En los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, la jornada está anualizada desde hace décadas.

Antes de reducir la jornada laboral, sería conveniente aclarar qué debe entenderse por trabajo efectivo o por "puesto de trabajo" a efectos del comienzo y finalización de la jornada en los trabajos itinerantes y en los de montaje y mantenimiento, etc. Igualmente, habría que tener en consideración si hay que reducir la duración máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas que establece la Directiva 2003/88/CE. También, debería aclararse si es compatible reducir la jornada anual cuando actualmente el cómputo de ésta puede ir más allá del año natural.

En las negociaciones que están llevando a cabo los interlocutores sociales para negociar la reducción de la jornada laboral semanal, cuyo resultado (si llegan a buen puerto) parece que necesariamente tiene que contar con el visto bueno del Ministerio de Trabajo, se deberían tener en cuenta cuestiones tan esenciales como que la reducción de la jornada (porque parece que la rebaja se considera inevitable), se calcule como un promedio en cómputo anual, tal como establece el art. 34 ET, para que los sectores y convenios colectivos puedan distribuir las horas efectivas de acuerdo con sus necesidades, de forma que la referencia debe ser el promedio anual y no el mensual.

También, deben ponerse sobre la mesa, entre otras cuestiones relativas al tiempo de trabajo, la posibilidad de incrementar el tope actual del 10% de distribución de la jornada irregular por convenio colectivo o en su defecto por acuerdo de empresa; debería reducirse el plazo de preaviso de 5 días a 48 horas. También, habría que negociar la eliminación de los límites al número de horas ordinarias de trabajo efectivo o el límite actual de día y medio de descanso. Conocer cuál es el número de horas verdaderamente trabajadas es primordial para no hacernos trampas.

Igualmente, en el acuerdo, si llega a producirse, o en el texto que salga del Ministerio de Trabajo en caso de que los agentes sociales no logren ponerse de acuerdo, debería incluirse una Disposición Transitoria que contemplara el respeto a lo ya pactado en los convenios colectivos sobre esta materia, hasta el fin de la vigencia temporal de estos.

En definitiva, lo relevante es la ordenación del tiempo de trabajo, la posibilidad de realizar la distribución y el aumento de la flexibilidad de la jornada a lo largo del año, en la no sustracción de esta materia o de alguno de sus aspectos a la negociación colectiva, como es la reciente ampliación de la duración de los permisos, la existencia de límites a la jornada diaria; la tendencia cada vez mayor a que la conciliación de la vida laboral y familiar termine en la instauración de una jornada a la carta, o el aumento creciente de los índices de absentismo, al ser ésta una variable clave de la productividad que

origina la pérdida de más de un 6% de las horas de trabajo pactadas en nuestro país, factores todos ellos que minoran la jornada laboral anual efectiva, y suponen un incremento de los costes laborales que merman la productividad de las empresas.

En definitiva, lo relevante es la ordenación del tiempo de trabajo, la posibilidad de realizar la distribución y el aumento de la flexibilidad de la jornada a lo largo del año, en la no sustracción de esta materia o de alguno de sus aspectos a la negociación colectiva, como es la reciente ampliación de la duración de los permisos, la existencia de límites a la jornada diaria; la tendencia cada vez mayor a que la conciliación de la vida laboral y familiar termine en la instauración de una jornada a la carta, o el aumento creciente de los índices de absentismo, al ser ésta una variable clave de la productividad y que origina la pérdida de más de un 6% de las horas de trabajo pactadas en nuestro país, factores todos ellos que minoran la jornada laboral anual efectiva, y suponen un incremento de los costes laborales que merman la productividad de las empresas.

¿Cómo y qué reducción de la jornada laboral?