

Del fallido debate de la jornada de «35» horas al de «32»: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de trabajo

Margarita Miñarro Yanini

Secretaria

[Con la jornada de 4 días a la semana] el ambiente es genial y eso forma parte también de la cuenta de resultados de la empresa [...] porque a empleado satisfecho, cliente satisfecho.

J. A. Mallenco (*El País*, 10 de enero de 2021)

1. Hace apenas 1 mes se supo que el Gobierno pretende activar el «[plan piloto de la semana laboral de 4 días](#)» o «32 horas». A tal fin, dedicará 50 millones de euros a ayudas directas a todas las empresas que implanten esta nueva modalidad de jornada reducida con carácter general, sin reducción retributiva, a fin de facilitar la vida laboral, personal y familiar. En consecuencia, [el Gobierno se suma, de forma experimental, y sin perjuicio de lo ya previsto para el diálogo social, al debate](#) mundial en torno a la conveniencia y posibilidad de una jornada laboral de «32 horas semanales» en todas las empresas y para todas las personas empleadas –en empleos de mercado y del sector público–. Ello sin perjuicio del modelo de jornada de trabajo basado en su distribución adaptada según el equilibrio *ad hoc* entre razones de conciliación y razones de empresa ex [artículo 38 de la Constitución española](#), que no promueve la reducción del tiempo de trabajo, sino su gestión flexible por parte de las personas empleadas, que tanta controversia judicial, organizativa y social está produciendo.

De este modo, parece que se abre un nuevo tiempo, pues hace 2 años ni empresas ni personas expertas, al menos en su mayoría, consideraban factible la semana laboral de 4 días que ensayaban en [Nueva Zelanda](#)

El Gobierno se suma, de forma experimental, y sin perjuicio de lo ya previsto para el diálogo social, al debate mundial en torno a la conveniencia y posibilidad de una jornada laboral de «32 horas semanales» en todas las empresas y para todas las personas empleadas –en empleos de mercado y del sector público–

empresas como la aseguradora Perpetual Guardian, fabricante angloholandés de productos de consumo Unilever. En el mejor de los casos, apostaban por medidas de transición (Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España), progresivas y con fases intermedias, desde la jornada semanal laboral de 5 días y 40 horas a la de 4 y 32 horas. La tendencia «experta» española restaba valor a los buenos resultados, al menos aparentes, de los experimentos, aunque, tras el periodo de prueba de 2 meses, las personas empleadas de la compañía aseguradora neozelandesa afirmaban que se había producido una reducción de estrés de casi un 10 % y que su tiempo libre mejoró su salud, ocio y bienestar general. Por el contrario, enfatizaban los riesgos de agravar desequilibrios, manteniendo que se tendría que trabajar más durante la jornada para cubrir los objetivos de conservar o ampliar la productividad –100 % de salario, por el 80 % de la jornada ordinaria precedente–, para poder disfrutar del descanso de 3 días.

2. No obstante, ahora, las instituciones gubernamentales parecen apoyar el método experimental, aprovechando también el plan de recuperación económica a partir de un nuevo modelo productivo, que trata de impulsar la superación de la hecatombe pandémica. Así, en este periodo ha quedado demostrado que ya no constituye el gran objetivo de la valoración del desempeño productivo de las personas la presencia física en el centro de trabajo, clave del viejo debate del absentismo laboral y sus políticas de control –[art. 20.4 Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#)–, pues puede desarrollarse en remoto –en especial en el teletrabajo domiciliario–. De manera paralela, con el nuevo debate de reducción de horas de trabajo que se plantea, el valor del rendimiento de las personas no se realiza en función del tiempo efectivo de trabajo, atendiendo al criterio de delimitación entre lo que es jornada laboral y lo que no lo es –tiempos de descanso–, incluso con tiempos de tipo intermedio –tiempos de localización–, sino de la producción real de valor para las empresas en las que se prestan servicios. En consecuencia, el debate de las «32» horas semanales, o de los «4 días» semanales, forma parte de otro más amplio, dirigido a evidenciar la obsolescencia de las viejas formas de trabajar para el mercado y sus métodos de medición, a fin de promover fórmulas nuevas, más adecuadas para sus propios objetivos económicos y sociales.

Con el nuevo debate de reducción de horas de trabajo que se plantea, el valor del rendimiento de las personas no se realiza en función del tiempo efectivo de trabajo, sino de la producción real de valor para las empresas en las que se prestan servicios

3. No obstante, España no carece de experimentos sobre jornadas de 4 días laborables, como es el caso de la [empresa jiennense Software Delsol](#). Aunque en algunas ocasiones pueden ser puro *marketing*, con su introducción se pretende no solo implantar una nueva forma de organización, sino una nueva cultura laboral, incluso ecológica.

La razón de conciliar los tiempos de vida y de trabajo no es ajena a la organización del trabajo, y no debería ser una fuente de conflicto estructural, sino que habría de integrarse en las razones sociales y económicas de una moderna organización del trabajo. En consecuencia, la innovación no solo debe producirse en los planos tecnológico y organizativo, sino también en el laboral y social. De este modo, la reducción del tiempo laboral sin rebaja de la retribución y con mantenimiento, incluso aumento, de la productividad no parece una utopía ni un oxímoron, sino una realidad tangible, y valga como ejemplo el caso de Microsoft, que asegura haber aumentado sus ventas un 40 % tras establecer la jornada de 4 días en Japón.

Ello es así, entre otros motivos, por la gran importancia del «salario emocional» y su «plus de motivación-implicación». Este está constituido por la parte de la retribución integrada por beneficios sociales –personales y familiares– asociados a la mayor autodeterminación del tiempo de trabajo. Como señala la [Organización Internacional del Trabajo](#), a mayor bienestar en el trabajo, mejor atención al servicio –en el ejemplo de la empresa jien-nense, ha alcanzado un grado de satisfacción de la clientela de 9,28– y, en consecuencia, mayor productividad –beneficios económicos–. Más aún, esta jornada reducida se proyecta en la mejora ambiental, debido al ahorro energético y a la mejora de la calidad del aire tras la reducción de emisiones por la menor movilidad. De este modo, la innovación sociolaboral favorecería la sostenibilidad del nuevo modelo productivo impulsado por la sucesión de emergencias, de la pandémica a la climática ([Miñarro Yanini, 2021](#)).

En suma, la jornada de 32 horas en 4 días [se presenta](#) como una «conquista sociocultural y económica revolucionaria», un salto cualitativo en la centenaria jornada de 8 horas. Esta fórmula parece suponer una mayor «soberanía del tiempo de vida» y más sostenibilidad social y ambiental del ecosistema sociocultural en que se desenvuelve el tiempo de trabajo. Con todo, tan altas expectativas han de ser revisadas desde un prisma más realista, a fin de evitar balances decepcionantes.

La jornada de 32 horas en 4 días [se presenta](#) como una «conquista sociocultural y económica revolucionaria». Esta fórmula parece suponer una mayor «soberanía del tiempo de vida» y más sostenibilidad social y ambiental del ecosistema sociocultural en que se desenvuelve el tiempo de trabajo. Con todo, tan altas expectativas han de ser revisadas desde un prisma más realista, a fin de evitar balances decepcionantes

4. Ha de partirse, a tal efecto, de que este enfoque de reducción generalizada de la jornada no es nuevo. Así, hace ya un cuarto de siglo, impulsado por una ley francesa, se planteó el debate de las «35 horas», que apenas caló en el empleo privado, aunque sí tuvo incidencia en las Administraciones públicas, si bien se truncó con las leyes de la austeridad –al margen de la tolerancia de jornadas inferiores, que no constituyen condición más beneficiosa, ni la implantación de un sistema de medición novación sustancial (Sentencia del Tribunal Supremo [STS] [801/2020, de 24 de septiembre](#))–.

Es cierto que en el momento presente existe algún factor socioeconómico y cultural diferencial. De este modo, no está tan presente la cuestión del «reparto del empleo escaso», pese a su actualidad con el proceso de automatización digital. Además, no se ignora que ese tiempo libre también puede ser la oportunidad para que el hombre lo «ocupe» con «trabajo de cuidar», con paralela posibilidad de que la mujer pueda dedicarlo a otra actividad de interés personal, distinta al trabajo reproductivo. Asimismo, también late la idea de la liberación de tiempo productivo para el consumo de ocio y cultura, más que como expresión de «vida contemplativa», como consumo en la «industria» del «tiempo libre». No obstante, las propuestas de jornada de 35 y de 32 horas convergen en un mismo aspecto, que es el propósito de su aplicación generalizada para toda la población.

5. La implantación de estas fórmulas, además de no ser un debate nuevo, tampoco es inequívoco en su planteamiento ni tiene garantizado el éxito práctico. En este sentido, suele obviarse atender a las experiencias de países que, conscientemente, no han adoptado este modelo. De este modo, [Finlandia](#), aun estando en vanguardia de la flexibilidad horaria a favor del interés de las personas trabajadoras, ha decidido excluirlo, porque no parece avanzar en ese objetivo. Tampoco Suecia, tras 2 años de prueba, ha ido más allá de alguna experiencia piloto, pues no alcanza resultados definitivos en esa tensión dialéctica «más productividad versus más costes». Por ello, sorprende que la experiencia sueca esté siendo utilizada en España para ilustrar la viabilidad del modelo con carácter general, ocultando el estancamiento de tal medida en el país nórdico, y proponiéndola hasta en sectores como el [sanitario](#), donde la dilación del tiempo de trabajo ha contado incluso con respaldo legislativo –su máximo no es 40 horas semanales, sino 48– y jurisprudencial –Tribunal de Justicia de la Unión Europea–.

6. Finalmente, este debate es particularmente llamativo en un país como España, en el que el gran problema radica en el exceso de horas extras –con frecuencia no pagadas–, cuya necesidad de reducción y control llevó a la implantación del registro de la jornada ordinaria ([art. 34.9 ET](#)). En esta línea, se ha tratado de atajar la extensión de la jornada laboral real por encima de la oficial, agravada por la transformación digital, a través del derecho a la desconexión digital ([art. 88 Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#) y [art. 18 RDL 28/2020, de 22 de septiembre](#), de trabajo a distancia), a fin de que la facilidad de conexión no se confunda con «disponibilidad laboral permanente». Por lo demás, la reducción de jornada aparece con frecuencia de forma involuntaria, como expresión de precariedad y discriminación para quienes tienen trabajo parcial y aspiran a su ampliación, además de a la dignificación de las restantes condiciones de trabajo.

Este debate es particularmente llamativo en un país como España, en el que el gran problema radica en el exceso de horas extras –con frecuencia no pagadas–, cuya necesidad de reducción y control llevó a la implantación del registro de la jornada ordinaria

En suma, además de la complejidad, incluso a veces contradicción, de las facetas que en la actualidad presentan los tiempos de vida y de trabajo, el aspecto principal de la gestión de este último parece seguir centrado, más que en su reducción, en su distribución efectivamente flexible, a fin de armonizar más y mejor el rendimiento mercantil con la vida de las personas y unidades familiares. Tales imperativos de flexibilidad y autonomía bidireccional de la gestión de los tiempos de trabajo –productivo y reproductivo– presentan numerosas manifestaciones, por ser la clave del régimen regulador de las relaciones de trabajo, incluida su relativización en la caracterización de la relación de trabajo. Así queda evidenciado en la reciente doctrina jurisprudencial del trabajo en plataformas digitales

([STS 805/2020, de 25 de septiembre](#), referencial en la anunciada «ley de *riders*», una vez alcanzado un [principio de acuerdo con la patronal](#)), que sigue la jurisprudencia comunitaria, incluso en prestaciones en las que se reconoce la libertad de elección de horario y autonomía para acceder a los tiempos de descanso y permisos ([Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 99/2021, de 19 de enero](#), asunto Legemon –empresa franquiciada por MRW–, que declara laboral la relación de sus personas repartidoras, consideradas falsas autónomas económicamente dependientes).

7. Este protagonismo de la distribución flexible del tiempo de trabajo frente a la reducción de jornada –incluso en el ámbito en el que más incidencia ha tenido, como es el de los derechos de conciliación, ex [art. 37 ET](#)– está presente en los escenarios más recientes de la conflictividad jurídico-social sobre el tiempo de trabajo efectivo, respecto de los periodos de descanso –diario, semanal, anual–, así como en relación con los permisos y licencias, como revelan los repertorios de jurisprudencia y doctrina judicial. A fin de ilustrar esta constatación, debe recordarse la creciente frecuencia con que se plantean controversias relativas a los diversos regímenes convencionales sobre «bolsas de horas», instrumento por antonomasia de gestión flexible y pactada del tiempo de trabajo, que permite a la empresa la distribución irregular de la jornada de trabajo, aumentándola o reduciéndola a demanda de mercado. No obstante, también posibilita su uso a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas

Este protagonismo de la distribución flexible del tiempo de trabajo frente a la reducción de jornada –incluso en el ámbito de los derechos de conciliación– está presente en los escenarios más recientes de la conflictividad jurídico-social sobre el tiempo de trabajo efectivo, sobre los periodos de descanso y en relación con los permisos y licencias

Además de la complejidad, incluso a veces contradicción, de las facetas que en la actualidad presentan los tiempos de vida y de trabajo, el aspecto principal de la gestión de este último parece seguir centrado, más que en su reducción, en su distribución efectivamente flexible, a fin de armonizar más y mejor el rendimiento mercantil con la vida de las personas y unidades familiares

trabajadoras. Esta utilidad bidireccional es perfectamente compatible con el modelo de adaptación personal razonable de la jornada ex [artículo 34.8 del ET](#) –como muestra la [STS 384/2019, de 21 de mayo](#), para el art. 99 del XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia–.

La referida doctrina jurisprudencial incide en que, si bien para la distribución irregular de jornada no hay límite máximo, salvo que no medie acuerdo colectivo ex [artículo 34.2 del ET](#), y siempre respetando los descansos mínimos, sí lo hay para los preavisos, de modo que el plazo legal mínimo de 5 días no es disponible para la autonomía colectiva (en este sentido, [STS 857/2019, de 11 de diciembre](#); [Sentencia de la Audiencia Nacional 127/2020, de 18 de diciembre](#)). Ello, por supuesto, sin perjuicio de que pueda concurrir razón de fuerza mayor –como recuerda la citada [STS 384/2019, de 21 de mayo](#), trayendo a colación cambios de criterio en la jurisprudencia de 2006–, quizás como pudiera ser un fenómeno meteorológico extremo –¿«Filomena»?–.

8. En cualquier caso, tras este breve análisis, debe concluirse que, frente al monolitismo que evoca el debate genérico de la reducción de jornada a «32 horas» repartidas en 4 días, en la práctica convencional, social y judicial, existe gran diversidad de situaciones que dificultarán cada vez más la delimitación de lo que es «tiempo de trabajo efectivo» y «tiempo de descanso».

De ello se da cumplida cuenta en el análisis de actualidad que incluye este número bajo el título «[Escenarios modernos de los tiempos de trabajo \(y vida\): actualidad \(social y judicial\) de un clásico en busca de su \(¿imposible?\) "soberanía"](#)». En él, el director de esta revista desgrana los problemas y aspectos más actuales suscitados en torno a esta esencial condición de trabajo, entre los que se encuentra el debate sobre la reducción de jornada a 32 horas distribuidas en 4 días, expuesto en estas páginas.

Frente al monolitismo que evoca el debate genérico de la reducción de jornada a «32 horas» repartidas en 4 días, en la práctica convencional, social y judicial, existe gran diversidad de situaciones que dificultarán cada vez más la delimitación de lo que es «tiempo de trabajo efectivo» y «tiempo de descanso»

Cómo citar: Miñarro Yanini, Margarita. (2021). Del fallido debate de la jornada de «35» horas al de «32»: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 456, 5-10.