

## DOS NOTAS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO

Antonio Baylos

Publicadas en su blog, 2024

### I. EL ACUERDO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y LOS SINDICATOS SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Diciembre 2024

El 20 de diciembre se ha firmado el acuerdo social entre la Ministra de Trabajo y Economía Social y Vicepresidenta Segunda del Gobierno, **Yolanda Diaz**, y los secretarios generales de CCOO y de UGT, **Unai Sordo** y **Pepe Álvarez**, sobre la reducción de la jornada laboral. El acuerdo pone fin a una larga negociación tripartita de la que se ha descolgado la asociación empresarial CEOE-CEPYME y supone el inicio del cumplimiento de una de las promesas electorales más llamativas en las elecciones de junio de 2023.

Como seguramente la audiencia del blog recuerda, la propuesta primera de reducción de jornada se dividía en dos tramos, en el 2024 se intentaba reducir a 38.5 horas semanales para a partir de 2025 lograr las 37,5 horas como meta final. Sin embargo, la negociación de esta materia en el seno del diálogo social tripartito ha durado 11 meses, con muy diversas fases en las que parecía posible llegar a un acuerdo a tres venciendo las resistencias de la CEOE-CEPYME que desde el comienzo rechazaba la idea de utilizar la ley para la reducción de la jornada, trasladando la decisión a la negociación colectiva por sectores y territorios. Esta oposición a la ley, sostenida con el apoyo continuo de los intelectuales orgánicos al servicio de los intereses corporativos y sus *tanques de pensamiento* muy ligados también al Ministerio de Economía, se ha resuelto formalmente con la votación contraria al acuerdo por parte de la CEOE-CEPYME el 5 de noviembre pasado, abriendo así la vía a un acuerdo bilateral entre el gobierno y los sindicatos.

Las asociaciones empresariales se han movido en estos once meses de negociación al compás de un año políticamente agitado en el que se han situado claramente en la oposición al gobierno de coalición y en especial activando un enfrentamiento muy áspero con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que también ha respondido con el cuestionamiento de su representatividad institucional en algunos órganos consultivos importantes, como el Consejo Económico y Social, para dar entrada a la patronal catalana de autónomos y pequeños empresarios PIMEC. El argumento más utilizado en contra de la modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada ha sido no sólo la consabida queja económica de que la

medida incide de manera homogénea en ramas y empresas de productividad muy diferentes, sino también en la difícil situación en la que se coloca a la pequeña empresa, para la que se calcula un coste económico de 12.000 millones de euros. Finalmente, la rama posiblemente más agresiva de la patronal ha sido Foment del Treball, cuyo presidente, **Sánchez Libre**, hizo público un manifiesto contrario firmado por 18 federaciones de empresas catalanas, en cuya presentación afirmó que la reducción de la jornada por ley era una muestra de autoritarismo, una coacción y una injerencia inaceptable, y amenazó a los partidos que apoyaran esa medida en vía parlamentaria con “la que se les vendrá encima”, unas declaraciones que fueron contundentemente respondidas por la Ministra y Vicepresidenta y por los sindicatos representativos.

Lo cierto es que la idea de la CEPE-CEPYME conecta con su visión tradicional de la concertación social, en la que valora su posición de parte en la negociación como un elemento dirimente del resultado de la misma, de manera que el acuerdo solo puede producirse en la medida en que la organización entienda que lo puede avalar. Esta aproximación al mecanismo del intercambio político que supone el diálogo social tripartito viene a significar que si la CEOE-CEPYME no entiende conveniente firmar el acuerdo, éste no puede tener lugar porque su oposición al mismo obliga al gobierno a retirarse o incluso a no dar curso al acuerdo que eventualmente se firmara de manera bilateral con los sindicatos como sucedió en el acuerdo que CCOO y UGT lograron en la navidad de 2019 sobre los llamados “aspectos más lesivos” de la reforma laboral. Este es el propósito que se desprende de las palabras del líder de la patronal catalana advirtiendo del impacto negativo que tendría que algunos partidos políticos que forman parte de la mayoría que sostiene al gobierno votaran a favor del resultado del acuerdo bilateral entre gobierno y sindicatos por la reducción de jornada, desoyendo la oposición de la CEOE a éste.

El poder de veto de las organizaciones empresariales a las reformas laborales se proyecta también al interior del gobierno de coalición, mediante la intervención vicaria del ministro de economía, **Carlos Cuerpo**, que, consciente de que se trata de un compromiso suscrito en el programa de gobierno y al que constantemente se refiere también el Presidente del gobierno, lleva su oposición no al acuerdo en sí, sino al tiempo de la puesta en práctica de la reducción de jornada, proponiendo el desplazamiento de la entrada en vigor al 2026, una tesis muy semejante a la defendida por la CEOE en el largo proceso de negociación – asimismo recogida por los creadores de opinión de FEDEA – de exigir un plazo de dos años para la entrada en vigor de las 37,5 horas semanales, dando tiempo a la negociación colectiva a asumir este límite del tiempo de trabajo. Esta posición recuerda el debate que se produjo en 1983 con la imposición de las 40 horas semanales en el que la CEOE mantuvo que el respeto del derecho a la negociación colectiva exigía que la entrada en vigor de la nueva Ley se hubiera pospuesto al momento en que los convenios colectivos ya firmados con una jornada superior a la máxima legal hubieran perdido su vigencia. Una pretensión que fue desmentida por la jurisprudencia unánime del entonces Tribunal Central de Trabajo y hasta el Tribunal Constitucional tuvo que señalar que la reducción de jornada por ley no vulneraba un principio de autonomía colectiva en la STC 210/1990 que resolvía una cuestión de inconstitucionalidad.

La jornada semanal de 37 horas y media no supone sin embargo ningún salto cualitativo en el empleo del tiempo en los procesos de producción de bienes y servicios ni limita los

incrementos de la productividad en los distintos sectores y ramas. Son muchos los sectores productivos que ya se benefician de esta jornada y otras ramas de producción y grandes empresas están muy cerca de este nivel. Pero establecer por una ley el límite de la jornada tiene como efecto inmediato recuperar para este límite horario justamente a los sectores más alejados de él, el comercio, la agricultura, la hostelería, los medios de comunicación, y con ello a las personas más vulnerables y necesitadas de la disponibilidad personal del uso del tiempo, jóvenes y mujeres principalmente. La norma no solo debe hablar de la reducción de la jornada, sino que debe afrontar también el problema de las horas extraordinarias, que, según la EPA en el último año – hasta el segundo trimestre de 2024- ascienden a 2,6 millones de horas extras no pagadas que cada semana trabajan de media en España un total de 419 mil personas asalariadas, y el del control horario de la actividad laboral.

El Acuerdo del 20 de diciembre consta de un preámbulo en el que los sindicatos y el gobierno hacen determinadas manifestaciones previas sobre el significado y la importancia de la reducción de la jornada de trabajo por ley, el acuerdo propiamente dicho y, como anexo al mismo, el borrador de Anteproyecto de ley que se debe elevar al Consejo de Ministros.

En el preámbulo es interesante destacar que se hace hincapié en que la reducción de jornada de 40 a 37,5 horas semanales es un compromiso que el Gobierno “ha adquirido con la ciudadanía”, a la vez que se recuerda la diferencia importante que existe en la determinación de la jornada por la negociación colectiva entre las diferentes ramas y empresas, por lo que es precisa “una intervención legal igualadora para compensar dicha situación y evitar diferencias injustas”, y la conveniencia de redistribuir “los notables incrementos de productividad” que se han experimentado en el país desde 1983, la fecha de la última reducción legal de la jornada laboral, una afirmación que se sostiene en el dato de que mientras que la productividad por hora trabajada aumentó entre 1992 y 2022 un 30%, los salarios reales lo hicieron en un 11,5%. Además la reducción de la jornada semanal implica ampliar “los espacios de libertad para el descanso y disfrute de las personas, más allá del descanso o de la conciliación familiar”. Por otra parte, la intervención legislativa no puede limitarse a la mera reducción horaria, sino que tiene que extenderse a una nueva regulación del registro de jornada para impedir la proliferación de las horas extras ilegales y lograr la intensificación del efecto útil de la Directiva sobre tiempo de trabajo como reconoció la STJUE *Deutsche Bank* de 14 de mayo 2019, y reformar el derecho a la desconexión digital. El preámbulo finalmente defiende la utilización de la vía legal como forma de dar cumplimiento al art. 40.2 CE y al mandato general de promover las condiciones favorables para el progreso económico y social del 40.1 en relación con el art.9.2 CE y el compromiso de los poderes públicos en la promoción de la igualdad efectiva.

El acuerdo bilateral se basa es el resultado del proceso de diálogo social del que se afirma que se ha basado en el respeto, la lealtad institucional y el reconocimiento de “un interés común por mejorar las condiciones de trabajo y empleo en nuestro país”, y su contenido se cifra en el compromiso del gobierno de promover una iniciativa legislativa de acuerdo con el borrador del texto incorporado como Anexo y en el compromiso consiguiente por ambas partes “en sus respectivos ámbitos de actuación” a impulsar la tramitación y favorecer la aprobación de la iniciativa legislativa acordada”.

El borrador del anteproyecto de ley se titula “para la reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión” y fundamentalmente consiste en una amplia modificación del Estatuto de los Trabajadores y de la LISOS, junto a una serie de disposiciones que modulan la entrada en vigor de algunos preceptos relativos a la reducción de jornada, tiempo parcial o al registro horario. Conviene aplazar la descripción del régimen jurídico que este borrador establece sobre el tiempo parcial, el derecho a la desconexión como derecho irrenunciable la correspondiente modificación de la Ley de trabajo a distancia, la jornada máxima sin afectación de las retribuciones salariales y sin compensación y absorción de las condiciones más beneficiosas establecidas y el registro de jornada realizado por medios digitales y con accesibilidad remota, la adecuación del régimen sancionador de la LISOS a estos cambios legales, la consiguiente revisión de las jornadas especiales de trabajo y la evaluación a través del diálogo social de las medidas adoptadas, junto con las previsiones de un periodo transitorio de un año para la adaptación de la negociación colectiva a la reducción de jornada y de seis meses para la implantación del registro de jornada, al menos hasta el momento en que se apruebe por el Consejo de Ministros y se envíe al parlamento como proyecto de ley.

La importancia de lograr un acuerdo político a través de la negociación que se haga de la norma en las distintas fases de su tramitación parlamentaria es la clave del éxito de esta iniciativa y lo que explica el cambio de enfoque en las pautas del diálogo social, que en esta ocasión reconoce a “la ley emanada del Parlamento” un papel central en el modelo de Estado Social y Democrático, como afirman ambas partes firmantes del acuerdo, frente a la práctica tradicional de los acuerdos tripartitos que adoptan la forma del Decreto Ley que recoge el acuerdo social obtenido y que obtienen a posteriori el consenso parlamentario o su revocación. Tampoco el empleo de la legislación de urgencia como forma de producción normativa basado en el apoyo parlamentario al gobierno de las mayorías que lo sostienen y sin contar con un acuerdo social previo garantiza su vigencia ni su viabilidad, como sucedió emblemáticamente con el Decreto-Ley 7/2023, de 19 de diciembre sobre la prestación de desempleo, que demostró la dificultad de mantener un consenso parlamentario ante la coincidencia del voto en contra de la derecha y ultra derecha con los diputados de Podemos que se habían separado de la coalición en la que habían obtenido sus escaños, forzando a una serie de negociaciones a varias bandas muy complicadas, como la que finalmente en este caso alumbró el RDL 2/2024, de 21 de mayo, esta vez con la participación de los agentes sociales.

El caso es que la composición política del Congreso a partir de las elecciones de junio de 2023 revela una extrema dificultad para lo que podríamos denominar las reformas sociales más incisivas, puesto que debe contar simultáneamente con la aprobación de partidos nacionalistas e independentistas situados ideológicamente en la órbita de los intereses económicos empresariales, y la de fuerzas que requieren demostrar políticamente su carácter mucho más exigente en las reivindicaciones laborales de las que presenta el gobierno. Es evidente que el proyecto de ley tendrá que ser modificado en algunos aspectos, posiblemente coincidentes con las propuestas que ya se hicieron en la mesa del diálogo social para lograr la incorporación de la CEOE como las ayudas públicas a las pequeñas y medianas empresas, pero las concesiones en el texto legal puede que sean insuficientes si se cruzan con otro tipo de intereses de afirmación partidista tanto en el ámbito independentista de Junts como en el ideológico de Podemos en este caso justamente por entender que la reducción de jornada ha

sido la medida fundamental que SUMAR ha presentado en las elecciones y que da sentido a su labor institucional de impulso de las reformas laborales de mejora de los derechos de las personas trabajadoras y disputar así su legitimidad.

Por eso, más allá de los vericuetos y escaramuzas que se transiten y se emprendan en la tramitación de la norma, es importante subrayar la importancia del acuerdo al que han llegado CCOO y UGT con el gobierno en la persona del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que incluye el compromiso “en sus respectivos ámbitos de actuación” de “favorecer la aprobación de la iniciativa legislativa acordada”. Lo que implica una actitud activa del sindicalismo confederal en extender y dar a conocer el contenido del acuerdo entre sus afiliados y el resto de las personas trabajadoras y la necesidad de que se apruebe y se promulgue en los plazos previstos, en principio antes del verano del 2025. Se trata de llevar a los lugares de trabajo y a las calles la defensa de esta norma como una reivindicación propia frente a la que no pueden prevalecer los intereses de quienes pretenden mantener sin modificación los márgenes de explotación de la fuerza de trabajo. Cuentan a su favor con que dos de cada tres ciudadanos están a favor de reducir la jornada 37,5 horas, y entre las personas trabajadoras, la aprobación sube al 71%, pero es evidente que la movilización de los directamente implicados por este cambio normativo, los y las trabajadoras de este país, es imprescindible. Así se han manifestado ya los dos secretarios generales de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo, pero nadie ignora que el camino es largo y está lleno de obstáculos que se deben superar. Estaremos atentos al desarrollo de este proceso.

## **II.DATOS SOBRE JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO**

### **Agosto 2024**

El tiempo de trabajo y la reducción de jornada ha sido el eje de la posible gran reforma laboral que se debería abordar a partir del verano. En este blog el tema ha sido ya analizado con precisión por Francisco Trillo en esta entrada [Un reflexión sobre el tiempo de trabajo](#). Como se sabe, las negociaciones continúan entre los sindicatos, el patronal y el Ministerio de Trabajo, y los sindicatos han avisado que si se mantiene el bloqueo en este asunto, iniciarán en el otoño movilizaciones sobre este punto.

Aprovechando este descanso estival, es importante recordar algunos datos estadísticos sobre el particular, en especial respecto de la limitación en términos absolutos de la jornada, a la espera de los resultados posibles del diálogo social. Recordemos que el propósito del gobierno, reflejado en su programa electoral, es el de proceder a la reducción de la jornada laboral máxima legal desde las 40 hasta las 37,5 horas trabajadas semanales.

Esta reducción de la jornada laboral máxima semanal no implicará una reducción salarial. Por tanto, los trabajadores cobrarán el mismo sueldo trabajando 2,5 horas menos, de forma que aumentará levemente el valor legal de la hora trabajada. La reducción de jornada semanal generalizada no afectará al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que permanecerá inalterado, salvo los incrementos anuales que se establezcan. Por tanto, también la hora

trabajada valdrá más para quienes perciban este salario. Es conveniente recordar que entre 2015 y 2020 la jornada media pactada se redujo en 13,6 horas anuales.

Una reducción debida a los convenios sectoriales, que habían bajado la jornada anual media en dieciséis horas en ese periodo, mientras que en los convenios de empresa la jornada media anual se había incrementado en casi diez horas. Sin embargo, este descenso se quebró en 2021. El 2023 es ya el tercer año consecutivo en el que se incrementa la jornada media anual, de forma que entre 2020 y 2023 la jornada media anual aumenta en trece horas y, si diferenciamos en base al ámbito funcional, podemos comprobar que el origen de esta ampliación de jornada está en los convenios de ámbito superior a la empresa

En efecto, la jornada laboral media acordada en los convenios colectivos cerró el año 2023 en 38,3 horas semanales, quedando por debajo tanto de las 40 horas legales como del primer tramo de la reducción propuesta por el Ministerio de Trabajo para este año 2024, cifrado en 38,5 horas. La jornada laboral media anual en los convenios de empresa para el 2023 era de 1700,16 horas; la de los convenios de ámbito superior 1.753,21, lo que arrojaba una media de 1.749,93. Según el Ministerio de Trabajo, esta nueva jornada de 37,5 horas a la semana equivaldría a unas 1.712 horas anuales.

No es por tanto una reducción drástica del tiempo de trabajo comprometido, y está garantizada una relación correcta con el correlativo incremento de la productividad. Baste recordar que el avance de la productividad entre 2018 y 2023 triplica la subida salarial, y por primera vez en décadas, las ganancias de productividad son compatibles con el crecimiento de la actividad y del empleo. Según el análisis que ha efectuado CCOO en su análisis estadístico de la negociación colectiva en el 2023, la media de la jornada pactada en las empresas se sitúa por debajo del resultado de la aplicación de las 37,5 horas semanales, pero esta realidad se beneficia a poco más del 5% de las personas trabajadoras.

Tomando como referencia los microdatos de la EPA del tercer trimestre de 2023, la cifra de población asalariada que se verá beneficiada por la reducción de jornada máxima legal a 37,5 horas, (excluyendo a las personas asalariadas del sector público, que ya tienen planteada su propia estrategia de negociación con el horizonte de las 35 horas semanales y donde el 83% tienen ya pactada jornadas semanales igual o inferior a las 37,5 horas), será de 12,9 millones, 9 de cada 10 personas asalariadas del sector privado.

En cuanto a los sectores a los que más afectará la reducción de jornada máxima semanal, según un estudio elaborado por Comisiones Obreras (CCOO), se trata de la industria y la construcción (cerca del 98 por ciento de los trabajadores de este sector), así como las industrias extractivas (94,3) y transporte y almacenamiento (92,4). Por el contrario, los sectores privados donde un mayor porcentaje de asalariados no se verían beneficiados al tener ya una jornada pactada que no supera las 37,5 horas, son la educación, la administración pública y la Seguridad Social o la sanidad y los servicios sociales.

Por consiguiente, se trata de una medida que impactará fundamentalmente en el sector privado de la economía, sin que afecte a la gran mayoría de las empresas del sector público y a las administraciones públicas en general. No se debe olvidar además que junto a la jornada máxima legal, se encuentra la prolongación de jornada que se lleva a cabo mediante las horas

extraordinarias, que suelen estar acompañadas de una remuneración adicional o su canje por tiempo de descanso. Según el INE, en el 2023, se han realizado 14.091.500 horas extraordinarias remuneradas, y 10.210.900 horas no remuneradas.

Este punto obliga a considerar el tema del registro horario como uno de los elementos centrales de la negociación y posterior regulación de esta reducción del tiempo de trabajo, así como las reglas para la distribución y ordenación de la jornada en cómputo anual, sin olvidar los efectos sobre las jornadas trabajadas a tiempo parcial que además lleva consigo un sesgo de género muy importante.

De hecho, en la última comparecencia del Secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey a finales de julio, se informó que la negociación tiene tres “elementos clave”: el registro de la jornada laboral, la desconexión digital y la propia reducción de las horas de trabajo, aunque se ha ofrecido a la patronal “margen suficiente” para que “se haga de manera progresiva sin alterar el ritmo de las empresas”, lo que sugiere una aplicación progresiva en el tiempo y al compás de la negociación colectiva. Pérez Rey insistió al presentar los buenos datos del empleo de julio 2023, en que “la patronal tiene que hacer un esfuerzo en aquellas mesas de diálogo social” en las que se debe avanzar hacia un objetivo “imprescindible y que reclama el conjunto de la ciudadanía española”, que es “trabajar menos horas y ser más productivo”, un camino que también han elegido “los países más prósperos de nuestro entorno”. En todo caso, una modificación legislativa que pondrá en valor la protección de la salud de los trabajadores, así como su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y a la desconexión digital.