

Assessorament Laboral

Les claus de la reducció de jornada màxima legal

28 de gener de 2025

cecot

Les claus de la reducció de jornada màxima legal

El pròxim dimarts, 4 de febrer de 2025, el Ministeri de Treball i Economia Social portarà a la reunió del Consell de Ministres, la iniciativa legislativa en matèria de reducció de jornada, registre horari i el dret a la desconexió que la titular del ministeri va signar amb les organitzacions sindicals CCOO i UGT, el passat dia 20 de desembre de 2024.

Una de les novetats que contempla aquesta iniciativa legislativa, sens dubte la que més ressò mediàtic ha obtingut, ha sigut la proposta de reducció de la jornada ordinària màxima legal establerta actualment en l'article 34.1 de l'Estatut dels Treballadors que passarà de les actuals 40 hores a la setmana de mitjana, en còmput anual, a 37,5 hores a la setmana de mitjana, en còmput anual proposades en la iniciativa legislativa.

Anem a veure, però, quines són les claus i el marc en què s'ha gestat aquesta iniciativa legislativa impulsada per la Ministra del ram i les organitzacions sindicals CCOO i UGT.

Comencem per les dades, que són molt curioses, de la negociació col·lectiva, ja que no ens poden sostreure que l'impacte d'aquesta reducció de jornada es produirà sobre dos grans col·lectius: empreses a qui no els sigui d'aplicació cap conveni col·lectiu o bé empreses que, essent-los-hi d'aplicació un conveni col·lectiu aquest tingui una jornada pactada inferior a les 37,5 hores a la setmana de mitjana, en còmput anual.

Com que una gran majoria de convenis col·lectius tenen pactada la seva jornada en còmput anual i no pas setmanal, traduirem aquestes jornades setmanals a jornades anuals.

Sabut és, i així ens ho ha recordat el Tribunal Suprem en més d'una ocasió que una jornada setmanal de 40 hores de mitjana, en còmput anual equival a 1.826 hores i 27 minuts.

Fent la corresponent proporció podem afirmar que una jornada setmanal de 37,5 hores de mitjana, en còmput anual equival a una jornada de 1.712 hores i 25 minuts.

La *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, que és un òrgan col·legiat tripartit adscrit a la Direcció General de Treball, del Ministeri de Treball i Economia Social, i que recull en el seu Butlletí de l'Observatori de Negociació Col·lectiva l'estadística dels convenis col·lectius, en el seu núm. 91, corresponen a desembre de 2024, respecte a la jornada de treball pactada en els convenis col·lectius, recollia les següents dades:

- Jornada pactada en convenis d'empresa (2024): 1.709,30 hores/any.
- Jornada pactada en convenis d'àmbit superior (2024): 1.759,10 hores/any.

La distribució del nombre de convenis que afecten un nombre d'empreses afectades per un conveni col·lectiu es distribueixen en la següent forma:

- Empreses afectades per convenis d'empresa (2024): 2.582
- Empreses afectades per convenis d'àmbit superior (2024): 974

Respecte del nombre de persones treballadores que engloba aquests convenis, la seva distribució és la següent:

- Treballadors afectats per convenis d'empresa (2024): 622,2
- Treballadors afectats per convenis d'àmbit superior (2024): 9.645,4

Per altra banda, i d'acord amb l'estadística d'empreses inscrites a la Seguretat Social corresponen al mes de desembre de 2024, pel número dels seus treballadors, presenta la següent distribució:

| Treballadors | Empreses |
|--------------|----------|
| De 1 a 2 | 694.320 |
| De 3 a 5 | 301.527 |
| De 6 a 9 | 143.580 |
| De 10 a 49 | 172.435 |
| De 50 a 249 | 27.261 |
| De 250 a 499 | 3.151 |
| De 500 o més | 2.660 |

Sembla bastant obvi pensar que els convenis d'empresa es negociïn en les tres últimes agrupacions d'empreses, això és, les de més de 50 treballadors. I això per un doble motiu: la representació legal dels treballadors entre les tres primeres agrupacions d'empresa, que agrupa el 84,72% del total d'empreses, és pràcticament nul·la i, la representativitat sindical es concentra en les dues últimes agrupacions d'empreses.

Atesa aquesta realitat crec que es pot afirmar que la reducció de jornada que proposa el Ministeri i que va ser acordada amb les organitzacions sindicals més representatives afecta en gran manera els convenis col·lectius sectorials, que de mitjana van pactar una jornada anual el 2024 de 1.759,10 hores/any i no pas als convenis d'empresa, ja que la seva jornada pactada el 2024 va ser de 1.709,30 hores i, per tant, 1.712 hores i 25 minuts del nostre càlcul.

I tot això, si ho traslladen en termes de grandària d'empresa segons la seva plantilla de persones treballadores a on ens duu? Doncs en aquest cas la resposta també

sembla bastant òbvia: l'afectació es produirà de manera molt majoritària en les empreses que pertanyen en les quatre primeres agrupacions que, ja ho hem dit, són les que tenen menys o nul·la implantació de les organitzacions sindicals.

De tota manera, i aquí hi ha un altre element del puzzle: alguns dels convenis d'empresa i també de pactes d'empresa que regulen de manera més o menys àmplia les relacions laborals d'empreses de les últimes agrupacions d'empreses que veiem en el quadre, estan recolzats, anem-ho a dir així, en convenis sectorials. I aquí es pot produir una disparitat d'interessos: els negociadors dels convenis i pactes d'empresa voldran celeritat en la negociació dels convenis sectorials i, aquests, es trobaran condicionats per una reducció de jornada no pactada.

I que proposarà el Govern per apaivagar aquest impacte? Doncs probablement bonificacions en la contractació laboral de persones treballadores. Creiem que això no resoldrà la manca de productivitat de les empreses, com tampoc afavorirà el descens de l'absentisme. I només actuant sobre productivitat i absentisme estarem evitant l'impacte que sens dubte tindrà la reducció de jornada.

Assessorament Laboral | Josep M. Bosch | laboral@cecot.org

cecot

www.cecot.org
info@cecot.org