

## **CONSIDERACIONES DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES AL BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN**

**Dato:** La reducción de la jornada laboral tendrá un coste de 23.000 millones para las empresas al año

CEOE y CEPYME remitieron el pasado 2 de enero de 2025 sus consideraciones al borrador de anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión.

Además de cuestiones meramente técnicas, estas consideraciones ponen el acento, desde el primer momento, en lo que las organizaciones empresariales consideran una vulneración del diálogo social y del derecho recogido en la Constitución al desarrollo de la negociación colectiva.

En primer lugar, CEOE y CEPYME ponen en valor que, frente a las críticas sobre el supuesto bloqueo ejercido por las organizaciones empresariales en las negociaciones y falta de voluntad de diálogo, lo cierto es que el texto merece nuestro rechazo porque durante 11 meses se han mantenido “reuniones ficticias, al servicio de los intereses mediáticos del Ministerio de Trabajo, sin que haya sido posible desarrollar, en todo ese tiempo, una negociación que respete los principios constitucionales”.

De hecho, este proceso de consulta a los interlocutores sociales, coincidente con el periodo de audiencia pública de 7 días, en pleno periodo navideño, “evidencia el desprecio de las instituciones y el desplazamiento del control democrático en beneficio exclusivo del control político”.

Muy al contrario, en el último lustro, tanto en el ámbito bipartito como en el tripartito, hemos trabajado con lealtad en contextos de máxima

adversidad, primero, para mantener el empleo, y después para mejorar las condiciones de trabajo y la competitividad de nuestras empresas. Y juntos, hemos conseguido hacer más resiliente, estable, inclusivo, seguro y diverso el mercado laboral español.

Más de 20 acuerdos tripartitos de diverso calado que van, desde la seguridad y salud en el trabajo, hasta el sistema de seguridad social, pasando por el trabajo a distancia, o por regulaciones de vanguardia referidas al uso de algoritmos, los derechos de los trabajadores de plataformas de reparto, o las personas LGTBI en las empresas.

En el ámbito bilateral, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva -AENC- ha sido decisivo, como esperábamos, durante su primer año de vida desplegando un enorme liderazgo en la modernización de la negociación colectiva y la recuperación del poder adquisitivo de las personas trabajadoras en un contexto fuertemente inflacionista.

En los ámbitos territoriales y sectoriales, la negociación colectiva ocupa un lugar preeminente, con más de un 90% de cobertura que nos sitúa a la cabeza de los países de nuestro entorno.

Por tanto, lo que ha cambiado no es la disposición de las organizaciones empresariales al diálogo. Lamentablemente, lo que ha ocurrido es que, como se señala en las consideraciones al borrador de anteproyecto de Ley, “la acción política viene promoviendo la desnaturalización del diálogo social, convirtiendo el principal mecanismo generador de consensos sociales duraderos y de estabilidad regulatoria en una mera herramienta de comunicación política al servicio de los anuncios del Ministerio de turno, siendo ya habituales el uso selectivo y a la carta del diálogo social y de los procedimientos de consulta, la vulneración de los compromisos alcanzados y la falta de respeto al interlocutor”.

Sirvan como ejemplos, el RDL 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes frente a la DANA, que introduce unilateralmente modificaciones en los artículos 37, 47, 64 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Con anterioridad, el RDL 2/2024, de 21 de mayo, de medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, entre otras, introduce una nueva e inminente modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, otorgando prioridad a los convenios colectivos autonómicos, e incluso a los provinciales -en determinadas circunstancias-, frente a los convenios sectoriales de ámbito estatal y a acuerdos nacionales, pese a que dicha intención, había sido rechazada de forma expresa por los interlocutores sociales, en los trabajos relativos a la reforma laboral acordada en 2021.

Así, hasta casi una treintena de normas con enorme repercusión en las relaciones laborales que, omitido el mandato constitucional de obligada consulta a los interlocutores sociales, “han configurado un marco jurídico disperso e inseguro, con un claro desplazamiento de la autonomía de los interlocutores sociales y permanentes intromisiones en la negociación colectiva. Un marco jurídico, en fin, “intervenido” con palmaria vulneración de la Constitución”.

De nuevo, el *Borrador de Anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión* es el último ejemplo de “colonización de la autonomía colectiva y también de erosión de las dinámicas democráticas”.

## **Defensa de la Negociación Colectiva**

Por otro lado, mientras se ha tratado en este tiempo de demonizar a la empresa como forma de atraer el voto, queremos que quede claro, como señalan las consideraciones trasladadas, **“las organizaciones empresariales defendemos la reducción de la jornada ajustada a las necesidades de cada sector a través de la negociación colectiva”**, hasta el punto de que ésta viene siendo una práctica habitual en la negociación colectiva, a la que el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores mandata para establecer su duración y distribución.

Y es que, solo a través de esa negociación colectiva se puede garantizar su adecuación a las realidades sectoriales y territoriales, por otro lado, tan heterogéneas.

Así, según la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la negociación colectiva ha permitido reducir la jornada máxima, alcanzando acuerdos que oscilan entre las 37,5 y las 39,5 horas semanales, en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas y sus trabajadores.

En concreto el 24,78% de los convenios con efectos económicos en 2024 se encuentran en el tramo de jornada de 37,5 a 38,5 horas semanales, que afectan al 27,98% de los trabajadores por ellos cubiertos, y el 53,95% de los trabajadores tienen una jornada anual pactada de entre 38,5 y 39,5 horas semanales.

Esta flexibilidad ha sido crucial para mantener la competitividad empresarial, al tiempo que facilita la conciliación entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras.

### **El problema: La reducción de jornada vulnera el derecho de negociación colectiva**

Adentrándonos en un terreno más técnico, las consideraciones emitidas recuerdan que, en aquellos ordenamientos jurídicos, como el nuestro, en los que se consagra el derecho a la negociación colectiva en el texto constitucional, el legislador ha de limitar sus intervenciones de tal forma que no afecten al contenido esencial del derecho.

Sin embargo, esto no está ocurriendo por diferentes motivos:

1. En la medida en que la propuesta gubernamental trata de incidir, no ya en la jornada máxima legal, **sino en la jornada ya pactada en los convenios colectivos vigentes**, la norma afecta al núcleo esencial de la negociación colectiva. Por ello, las organizaciones empresariales exigimos respetar lo pactado.

2. Además, resulta evidente que **se está confundiendo jornada máxima con jornada pactada de trabajo**. De un lado, el legislador puede limitar la duración máxima de la jornada legal, como un límite infranqueable a tener en cuenta en la negociación colectiva o en los contratos individuales, pero nunca como un elemento de fijación de la jornada convencionalmente pactada de trabajo.

En este sentido, cuanto más se acerque la jornada legal máxima a la jornada efectivamente pactada, cuanto más se achica el margen disponible a la negociación (que responde realmente al margen que dejan los niveles de productividad si queremos que las empresas sean viables), más discutible será su encaje constitucional.

En este caso, la regulación propuesta no oculta el objetivo de “dirigir” el proceso de negociación colectiva e imponer el sentido de su desarrollo, en una suerte de acomodo progresivo de la duración del tiempo de trabajo prescindiendo del protagonismo que debe corresponder en esta materia a la negociación colectiva, “invadiendo” su ámbito específico y lesionando la garantía de su contenido esencial.

Por todo ello, “la propuesta del Ministerio de Trabajo constituye una injerencia sin precedentes en la autonomía colectiva y no oculta el propósito final de cambiar el modelo constitucional de fijación de las condiciones laborales por los agentes sociales a través de la negociación colectiva por otro “intervenido” que contraviene, incluso, las orientaciones del Consejo de Europa”.

Las organizaciones empresariales seguiremos apostando por el modelo constitucional “como eje del autogobierno de las relaciones laborales, siendo en la negociación colectiva donde encuentra su

máxima expresión”, como literalmente explicita el V AENC, todavía en vigor.

### **Primeros efectos de la norma**

La realidad es que resulta difícil medir el impacto de la medida que se propone en la economía española y en los sectores y empresas, dada su heterogeneidad y las singularidades concretas de sus servicios, márgenes, capacidad productiva y organización del trabajo.

Tampoco el Ministerio de Trabajo acierta a hacerlo. De hecho, el borrador de Anteproyecto carece de una Memoria económica esencial en iniciativas legislativas como ésta y que hemos demandado de forma reiterada en las numerosas reuniones con Ministerio de Trabajo y sindicatos. En su lugar, el Borrador de Anteproyecto opta por ofrecer una visión deformada del impacto de esta reforma en las empresas, ante la falta de un análisis riguroso.

En todo caso, el propio preámbulo del Borrador de Anteproyecto reconoce que ya en 2022 “la jornada de las empresas sujetas a convenios colectivos se acercaba progresivamente a las 37,5 horas gracias a los esfuerzos de la negociación colectiva”. Sin embargo, ese tránsito que ha sucedido de manera natural está precisamente, en peligro.

De momento, el anuncio de esta propuesta legal ha frenado en seco la negociación colectiva. De hecho, según datos del Ministerio de Trabajo de finales de noviembre, en 2024 se han firmado 757 convenios aplicables a 1.937.004 personas trabajadoras, frente a los 1.041 que en las mismas fechas de 2023 regían las condiciones laborales de 3.551.120 personas.

“Lamentablemente, lo anterior es sólo el comienzo. La conflictividad laboral será inevitable. El impacto de la ley generará tensiones añadidas en la negociación colectiva y quienes hicieron concesiones

en su convenio a cambio de rebajas en la jornada reivindicarán mantener la distancia conquistada”.

Reiteramos que la reducción legal de la jornada laboral debe ser cuidadosamente evaluada para valorar el impacto en la productividad y la competitividad de las empresas y, con ello, en el empleo, teniendo en cuenta la realidad de los distintos sectores, especialmente aquellos intensivos en mano de obra, y su impacto organizativo y económico.

## **Respuesta al preámbulo del borrador del anteproyecto de Ley**

**- “La prestación de la persona trabajadora no es material, no es la cesión de elementos patrimoniales. Lo que se cede en el contrato es el propio tiempo de la persona trabajadora. Su tiempo de vida. (...) el verdadero objeto de la prestación laboral no es el trabajo, sino el tiempo durante el cual se está a disposición de la empresa para realizar las tareas bajo su dirección y organización”.**

- Esta afirmación desvirtúa las relaciones empresa-personas trabajadoras, es una visión sesgada de la naturaleza y el objeto del contrato de trabajo, que es la prestación voluntaria de las personas trabajadoras de sus servicios retribuidos dentro de la empresa. El Estatuto de los Trabajadores (arts. 4y 5) no recoge un deber de presencia de la persona trabajadora, pero sí un derecho a la ocupación efectiva y un deber de “diligencia” y “a contribuir a la mejora de la productividad”.

**- “La actual configuración de la duración máxima de la jornada laboral dificulta el pleno cumplimiento y eficacia del derecho al descanso”**

- Afirmación gratuita sin ninguna justificación que la avale. En España la jornada laboral máxima permitida está en consonancia con la media europea y aunque se ha mantenido estable en 40 horas semanales desde 1983, la duración efectiva de la jornada laboral ha disminuido. La diferencia entre horas pactadas y efectivas se sitúa en más de cinco horas (en 2019 era de 3,5 horas, datos EPA), por el fuerte incremento del absentismo en todos los territorios y sectores a causa del aumento de las incapacidades temporales por enfermedad común. En los últimos años se ha quintuplicado la incidencia de este tipo de absentismo, cuyos costes son insostenibles.

**- “Estos datos, aunque esperanzadores, no soslayan la realidad de las personas no cubiertas por convenios colectivos, (...) y que se presentan con mayor intensidad en algunos territorios y sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura o los servicios”**

- La hostelería, el comercio, la agricultura o los servicios son precisamente

sectores con una amplia e incontrovertida cobertura a través de convenios sectoriales provinciales y autonómicos y en el caso de hostelería, por ejemplo, 14 cuentan con un Acuerdo estatal que se viene suscribiendo desde hace más de 25 años con CCOO y UGT.

**- A renglón seguido de reconocer la reducción de jornada a través de la negociación colectiva insiste el preámbulo en “la congelación que ha sufrido la duración de la jornada”.**

- Se refuerza la visión dogmática y estatalista de la norma, carente de apoyo empírico alguno. No se considera que la negociación colectiva ha reducido la jornada oficial considerablemente, además de que las reformas en materias como permisos, suspensiones, excedencias, etc. trascienden la duración efectiva anual de la jornada.

**- Se cita como “oportunidad de esta ley” “la necesidad de adaptar la normativa laboral a estas nuevas realidades y formas de organización”.**

- Dicha pretensión queda claramente al margen de los cambios en el registro horario, donde imperan las cargas a las empresas y la rigidez, exacerbadas con las modificaciones en el régimen sancionador.

**- Las nuevas tecnologías “diluyen el rígido vínculo forjado durante las revoluciones industriales entre el horario y la productividad, nexo que justificaba jornadas laborales extenuantes”.**

- Precisamente, el desarrollo de esas tecnologías es muy diferente según los sectores, de ahí la imposibilidad de hacer una aproximación general a la reducción de jornada. Debe hacerse una aproximación particularizada por sectores e incluso empresas, como refiere el apartado XVI del V AENC cuando declara el protagonismo que ha de tener en ello la negociación colectiva y que ignora esta reforma.

**- “No son pocos los países que, como España, en este momento se encuentran debatiendo acerca de la implantación de medidas laborales como la reducción de la jornada o el teletrabajo. Distintas experiencias recientes en Alemania, Bélgica, Islandia, Portugal o Reino Unido han sido positivamente valoradas tanto por las empresas como por las personas trabajadoras”.**

- Lo que no se indica es que en muchos de esos países se hace en un contexto y con un contenido muy diferentes, teniendo en cuenta desde los niveles de productividad hasta marcos mucho más flexibles. Además, se están llevando a cabo proyectos piloto, de adhesión voluntaria o por acuerdo, acompañados de ayudas públicas para su implantación, y no desde la imposición legislativa como plantea el Ministerio de Trabajo, con medidas de acompañamiento puramente cosméticas que además ha retirado como “castigo” ante la falta de acuerdo de las organizaciones empresariales. Tampoco se alude a que algunos países de la Unión Europea, como Grecia, han adoptado justo la medida contraria, aumentando la duración de la jornada ordinaria. En todo caso, 25 países de la Unión Europea mantienen todavía jornadas máximas legales de 40 horas.

**- Respecto a los beneficios que se mencionan en el preámbulo de la eventual reducción de la jornada –conciliación, cuidado de la salud, disfrute de la cultura, etc.**

- El necesario equilibrio de la vida personal y familiar ha de ser realizado en base a las circunstancias particulares de sectores y empresas, y de ahí el protagonismo que ya tienen y han de continuar teniendo los convenios colectivos.

**- La reducción de jornada “*puede impulsar la competitividad y productividad a nivel nacional por cuanto aumenta la eficiencia y motivación de quienes trabajan*”.**

- La premisa de que la reducción de la jornada laboral por mandato legal incrementa la productividad no se sostiene empíricamente. Los estudios indican que es el incremento de la productividad lo que permite la reducción de las jornadas laborales y el aumento de los salarios. En sectores donde la productividad está directamente relacionada con el tiempo de trabajo, una reducción impuesta generará desajustes organizativos y un mayor incremento de los costes laborales, resultando en una disminución de la productividad.

Desde 2019 la productividad por ocupado ha disminuido de forma significativa frente a su crecimiento en el conjunto de la UE, lo que se une a que España presenta niveles de productividad bajos en comparación con nuestros socios europeos.

En una comparativa aquellos países europeos que tienen una jornada efectiva de trabajo en un rango similar a la española, nuestra productividad es notablemente inferior.

Para tener un nivel de productividad en consonancia con la media de los países analizados, la jornada efectiva en España debería estar en torno a 41,2 horas semanales. Por tanto, llevar a cabo reducciones de

dichas jornadas laborales sin incrementos muy significativos de la productividad nos alejaría aún más de las referencias europeas.

**- “Se pretende garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras”.**

- Este derecho ya está suficientemente garantizado por la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales, la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, el propio Estatuto de los Trabajadores y el V AENC. Al incidir en materias ya reguladas, incluso acordadas en el ámbito bipartito, el Ministerio tan solo persigue colonizar las conquistas ajenas en una suerte de beneficio personal que es ya una tradición.

**- Justifican la nueva regulación para “permitir un adecuado control del tiempo de trabajo, de modo que, entre otros factores se impida la proliferación de horas extraordinarias no ajustadas a derecho”.**

- El registro horario ya existe desde 2019, introducido por el Gobierno socialista, con apoyatura en el mismo asunto enjuiciado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que ahora se invoca, al que se carga con más intervencionismo y rigidez.

**- El contenido del Anteproyecto “ha sido objeto de negociación con los agentes sociales en la mesa de diálogo social”.**

- Las reuniones han sido ficticias, guiadas por un interés exclusivamente mediático del Ministerio y sin ánimo de transaccionar fuera de los límites marcados por el acuerdo de Gobierno PSOE-

SUMAR. En 11 meses de negociación, no ha habido diagnóstico ni análisis de impacto de las medidas realista y riguroso, ni texto normativo integrador de las propuestas del Ministerio, ni se han evaluado ni atendido las solicitudes de flexibilidad formuladas por las organizaciones empresariales encaminadas a minimizar los impactos negativos de la reducción legal de la jornada.

## **MEMORIA**

**- El Borrador de Anteproyecto tiene efectos positivos sobre la economía, la competencia, el género, la infancia y la adolescencia, la familia, el cambio climático y que tiene impacto nulo sobre los presupuestos, las cargas administrativas y la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

- No se alcanza a entender por qué una reducción de jornada legal redundaría directamente “en la participación paritaria de las mujeres” y cómo afecta en el avance “en la lucha contra el cambio climático”, por ejemplo, o por qué no va a afectar a la competencia, si implica mayores costes salariales, como reconoce la propia Memoria. Sí se entiende que se diga que no tiene efectos presupuestarios, dada la resistencia del Gobierno a asumir los costes derivados de la reducción de jornada en los contratos públicos, como ya ocurre con la subida del SMI.

**- Tanto la Memoria como el preámbulo del Borrador de Anteproyecto aluden a que éste ha sido consultado con las organizaciones empresariales más representativas.**

- Es una afirmación tendenciosa, a sabiendas, además, de que el origen del texto es un acuerdo entre los sindicatos más representativos y el Ministerio de Trabajo. Las organizaciones empresariales hemos tenido conocimiento del Anteproyecto de Ley el

día 20 de diciembre, a las 8:06 p.m., con un plazo de 7 días para formular alegaciones en pleno periodo navideño, por lo que ha sido imposible llevar a cabo los adecuados procesos de consulta y toma de decisiones colegiada con nuestros representados. Además, la consulta se realiza simultáneamente con el trámite de audiencia e información pública dirigido a los ciudadanos, sometiéndonos por tanto a consulta un texto susceptible de modificaciones y sin análisis de cargas administrativas que “se realizará cuando se conozca la solución definitiva”, limitándose el proceso seguido por el Ministerio al cumplimiento meramente formal de la obligación de consulta con clara vulneración del artículo 7 de la Constitución Española.