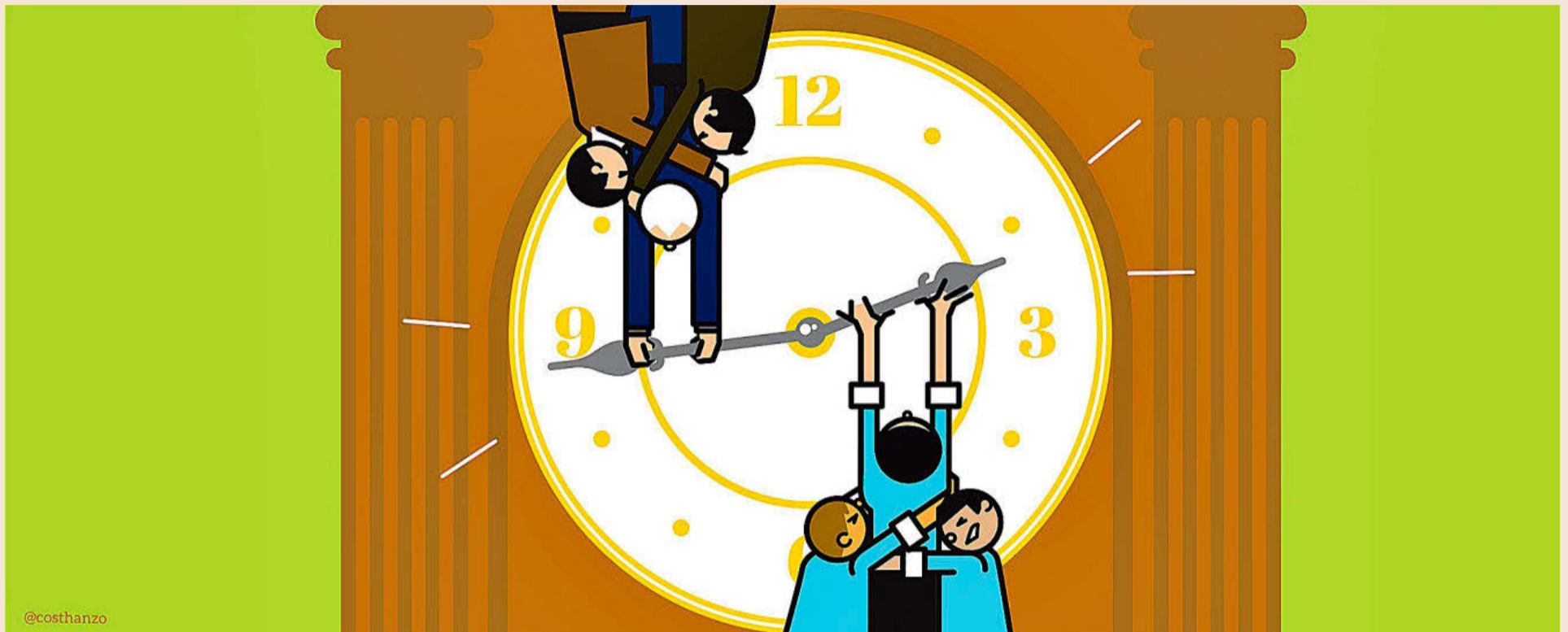


Expansión & EMPLEO

SÁBADO 6 Y DOMINGO 7 DE JULIO DE 2024

www.expansion.com/empleo • www.expansionyempleo.com



VIDA LABORAL La llegada de la jornada de 37,5 horas semanales por ley prevista para 2025, y el también obligatorio registro horario dibujan un nuevo panorama laboral en el que la productividad y la competitividad se ven comprometidas. Juristas y expertos en gestión de personas abogan por la negociación y por el consenso de unas medidas que no encajan de igual manera en todos los sectores. **Por Montse Mateos**

Por qué reducir la jornada puede ser una fantasía sin control

Esta semana ha sido el sector de la limpieza el que pedía flexibilidad en la entrada en vigor de la reducción de la jornada laboral. Los costes de la mano de obra superan el 80% del total, lo que hace que las empresas de limpieza sean especialmente sensibles a esta propuesta del Gobierno, que el presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, califica de “imposición”.

Fuentes del sector de la construcción declaran que esta medida del ejecutivo no beneficiará al sector, “ya tensionado por la falta de mano de obra”. Hostelería, logística y agricultura también se han quejado por lo que supone pasar de las 40 horas semanales a 37,5 horas propuestas para 2025. Se calcula que esta iniciativa afectará al 75% de los asalariados en España, a los que se suman las personas empleadas en los comercios. En concreto, el informe *Impacto de la reducción de la jornada laboral*, elaborado por Cepyme, revela que este sector debe reducir 3,2 millones de horas para alcanzar las 37,5 horas. Implica que se deberían recortar 12,5 millones de horas en todas las ramas de actividad (2,8% del total) para alcanzar el com-

La ‘nueva’ flexibilidad laboral

Paula Talavera, socia de laboral de Baker McKenzie, cree que es posible alcanzar un equilibrio entre flexibilidad y cumplimiento de jornada sin dañar la relación entre empleado y empresa. Propone las siguientes medidas:

- **Incrementar** los sistemas de remuneración basados en el logro de objetivos.
- **Permitir** a los trabajadores cierta autonomía para organizar su jornada laboral dentro de los límites establecidos.
- **Fomentar** el teletrabajo.

promiso con el ejecutivo. El 75,8% de los trabajadores cubiertos directamente por convenios colectivos con efectos económicos en 2022, se verían afectados al reducir el tiempo de trabajo a 37,5 horas, lo que supondría 8,8 millones de asalariados afectados por la medida.

El pasado martes, Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía So-

cial, anunció que presentará una nueva propuesta con el objetivo de conseguir el acuerdo con los empresarios. Mientras tanto, lo que hay sobre la mesa es un anticipo de una reordenación del mercado laboral no exenta de polémica. Y si bien en algunos sectores como la banca no tendrá efecto –la ley marcará 1.712 anuales y el convenio del sector ya recoge 1.700–, la reducción de jornada y el re-

- **Promover** la desconexión digital fuera del horario laboral.
- **Invertir** en formación y adopción de nuevas tecnologías.
- **Concienciar** a los puestos de mando sobre la importancia del cumplimiento normativo.
- **Conceder** mayor flexibilidad a las empresas para introducir cambios temporales relativos a la jornada y horario.
- **Facilitar** la negociación colectiva en la empresa para acordar soluciones flexibles que se adapten a las necesidades de compañía y trabajadores.

gistro horario –obligatorio desde la publicación Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo–, levantan ampollas en el panorama laboral... Sobre todo en lo que tiene que ver con la consideración del pago de unas horas extraordinarias, que registradas o no, siguen quedando en tierra de nadie en aquellos trabajos vinculados a la economía del conocimiento –consultores, abogados, entre otros–.

Las normas

“La reducción de la jornada por imperativo legal no se realiza en España desde 1983, cuando pasó de 43 a 40 horas semanales”, recuerda Carlos de la Torre, socio del área laboral de Gómez Acebo y Pombo (GA_P), que calcula un cómputo anual de 1.826 horas de jornada. Explica que la directiva europea de tiempo de trabajo regula una jornada máxima de 48 horas semanales, con un descanso mínimo entre jornadas de 11 horas y un descanso semanal de un día. Advierte De la Torre, que la norma española es más favorable: “Reduce la jornada máxi-

EN PORTADA

> VIENE DE PÁGINA 1

ma legal a 40 horas semanales de media en cómputo anual y establece un descanso entre jornadas mayor de 12 horas y un descanso semanal de día y medio (art. 34 ET). La jornada máxima diaria es de 9 horas, pero es disponible y ampliable por convenio colectivo". La verdad es que desde entonces los convenios colectivos del sector y de empresa y de manera acordada "han ido disminuyendo la jornada laboral por sectores y por empresa", observa el socio de GA_P.

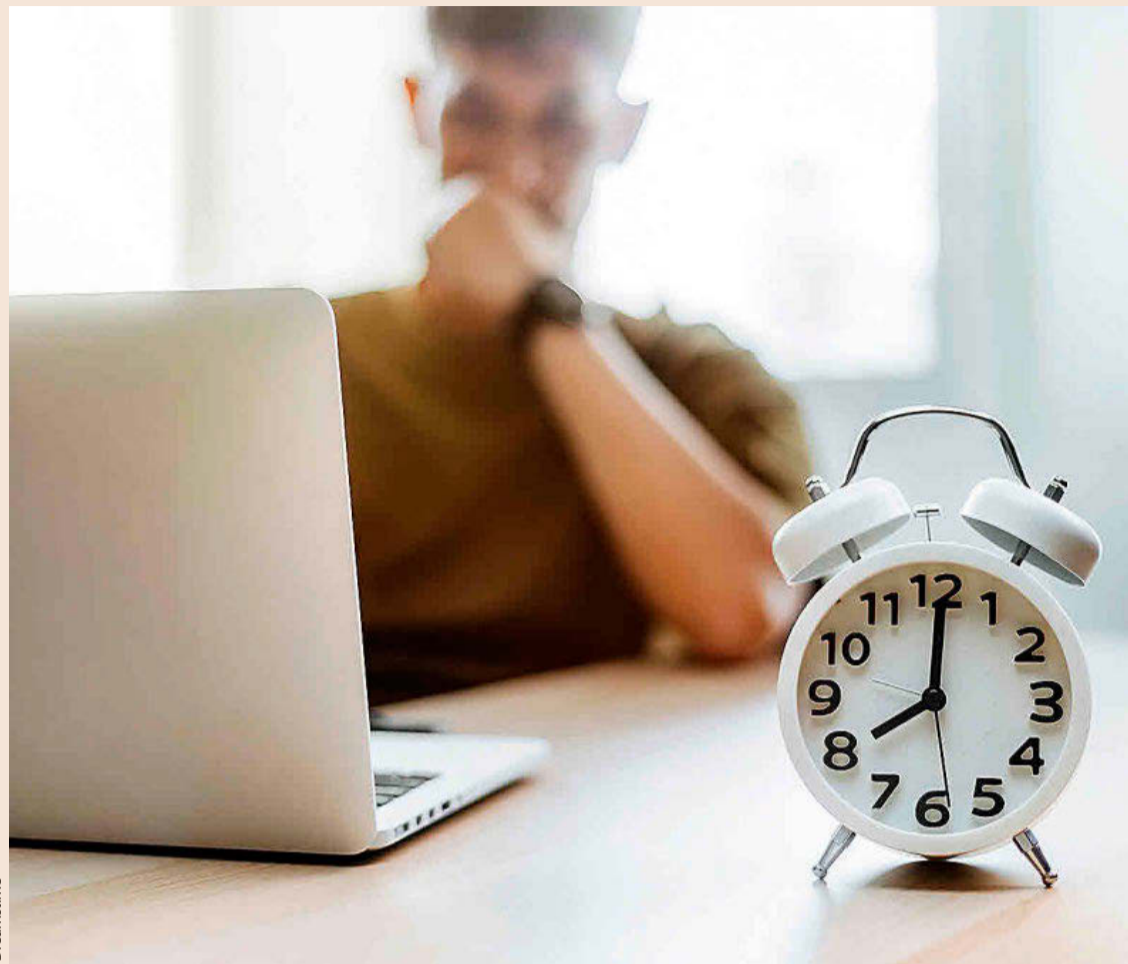
Todo ello cambiará en la más que previsible llegada del decreto ley que plantea el gobierno. Paula Talavera, socia del departamento laboral de Baker McKenzie, menciona un tema que, a su parecer, sale poco a relucir en las implicaciones de la entrada en vigor de la nueva norma: la seguridad y salud de los trabajadores ante la compactación de la jornada. Señala que "en algunos sectores se defiende que la reducción de la jornada mantendrá la productividad, lo que implicaría hacer el mismo trabajo en menos horas. Sin embargo, este planteamiento puede tener repercusiones en la salud tanto física y mental de los trabajadores, incrementando los accidentes de trabajo, el estrés laboral y, eventualmente, generar un mayor absentismo. Las empresas deben, por tanto, evaluar el impacto de la reducción de la jornada como parte de su plan de prevención de riesgos laborales".

Control horario

De la Torre asegura que "el registro horario en su regulación actual hace agua", y reconoce que "el nivel de cumplimiento es muy desigual". Quizá esto haya sido el detonante para diseñar un escenario alternativo. Román Gil Alburquerque, socio de Sagaray Abogados, señala que "se pretende introducir un nuevo artículo 34 bis, imponiendo universalmente el registro horario electrónico con comunicación, en tiempo real, con la Inspección de Trabajo, y con multas de hasta 10.000 euros por persona trabajadora en caso de incumplimiento de las obligaciones de tal registro". En un momento en el que la flexibilidad laboral se ha convertido en la panacea para atraer talento, el registro horario -Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo- rompe buena parte de la esencia de la conciliación. "Vivimos en una sociedad en la que la confianza es crucial para atraer y fidelizar el talento en las organizaciones", apunta Luis Fernando Rodríguez, consejero delegado de Watch&Act -consultoría de transformación-. Es partidario de que las empresas controlen los tiempos que se dedican al desarrollo de las actividades para saber la eficiencia con la que se trabajan y las líneas de mejora que afloran. Cree Rodríguez que "llevar este control es positivo y es incentivador", pero que "llevarlo por el camino coercitivo es absolutamente desincentivador y favorece la trampa y el engaño".

Oportunidad

Sin embargo, algunos expertos en recursos humanos creen que aunque el registro horario parezca contradictorio en un contexto de flexibilidad, puede tener sus beneficios. Gabriel Weinstein, socio y *managing*



partner para Europa de Olivia -consultora de transformación-, cree que el primero de ellos tiene que ver con el cumplimiento de la ley y evitar sanciones. En segundo lugar menciona que el registro proporciona datos a las empresas para analizar y mejorar la eficiencia de las horas trabajadas. "Una vez alcanzada la madurez en la nueva solución podría evitarse su uso o reemplazarse por modelos más acordes a la era en la que vivimos", propone Weinstein.

Productividad

En todo este maremágnum normativo, la madre del cordero es el impacto en la productividad y la competitividad de las empresas que, según Gil será negativo y "previsiblemente mayor en pequeñas empresas con jornadas actuales conforme al máximo actual". Matiza que "el control horario podría ser un factor para la mejora de la productividad en marcos de prestación de servicios en los que prevalezca la prestación física de servicios objetivamente medibles, sobre todo en entornos con alto absentismo".

Talavera coincide en que el registro horario "puede ser una herramienta útil para mejorar la productividad en algunos casos, ya que permite tomar decisiones basadas en datos". Hace referencia a aspectos como tener una visión de cómo utilizan los tiempos los empleados, detectar ineficiencias, realizar propuestas de mejora y repartir mejor el trabajo, "sobre todo si viene acompañado de una herramienta en la que además se recoja el trabajo o proyecto que se está realizando". Asimismo, cree que puede ayudar a identificar problemas de conciliación entre la vida laboral y personal y "tomar medidas para abordarlo"; y asegura que "es una herramienta fundamental en el control del absentismo y facilita la confianza en el teletrabajo, en la medida en la que se tiene cierto control sobre la jor-

Se endurece el registro horario con sanciones de 10.000 euros por las irregularidades de cada trabajador

nada de la plantilla en remoto".

Sin embargo, no está muy claro que el control impacte más en la productividad que la confianza y la responsabilidad del empleado en la que llevan años trabajando las organizaciones. Maite Aranzabal es experta en talento y consejera independiente en varias empresas, y reflexiona sobre ello: "Un trabajador motivado y que logra una buena conciliación entre su vida laboral y personal es, a menudo, más productivo. No obstante, para que esto se materialice, es imprescindible dotar al personal de las herramientas adecuadas y fomentar una cultura de responsabilidad personal. La gestión laboral no debe ser unidireccional; el diálogo y el consenso son cruciales. Evitar imposiciones que podrían llevar a un incremento del desempleo es esencial, especialmente en tiempos inciertos".

El reto de la gestión

La cuestión es si las empresas están preparadas para afrontar los cambios que la reducción de jornada, y sobre todo en determinados sectores la obligatoriedad y control del registro horario supondrá en la gestión de personas. Talavera cree que, en general, las organizaciones están analizando el impacto de la reducción de jornada en costes, productividad y organización del trabajo, "y considerando opciones"; aunque reconoce que el sentimiento general es de prudencia y gran expectativa hasta que no esté avanzada la negociación. Como todo, depende del sector y del tamaño de las com-

pañías. "Las empresas de servicios estamos más 'tranquilas', pues nuestra flexiseguridad está por delante de esta medida con creces. Pero aquellas que requieren horarios más estructurados y tienen modelos de contratación de 40 horas para cubrir sus matrices de trabajo y turnos, se enfrentan a importantes problemas", asegura Rodríguez, quien habla de encaje de horarios para 'servir' las 40 horas contratadas que demandan los clientes o cubrir los huecos de unas 2,5 horas por trabajador.

La adaptación

A este impacto de la normativa que, como se suele decir, va por barrios, se refiere Weinstein cuando señala que la calificación de 'imposición' que define Garamendi está directamente relacionada con la resistencia que puede generarse en determinados sectores: "Es el comportamiento humano en su estado más puro: cuando nos imponen algo solemos naturalmente rechazarlo. Aquellas compañías que antes logren aceptarlo son las que tendrán la capacidad de adoptar este cambio de paradigma de forma más eficiente".

Por esta razón, Maite Aranzabal cree que es crucial anticiparse al impacto de tales políticas, pensando estratégicamente en cómo potenciar la productividad: "La inteligencia artificial puede ofrecer soluciones, especialmente en entornos de oficina. Sin embargo, en sectores más dependientes de la interacción humana, como la hostelería o el comercio minorista, la situación se complica considerablemente. La adopción de decisiones unilaterales en estos contextos suele ser contraproducente; es esencial buscar consensos. Además, se debe prestar atención al creciente fenómeno del absentismo laboral, analizando sus causas y efectos para poder gestionar adecuadamente la necesidad de sustituir o cubrir puestos de trabajo eficientemente".

Los cambios que trae la ley

La reducción por decreto ley de la jornada de las 38,5 horas semanales actuales a las 37,5 horas a partir del 1 de enero de 2025 supone un cambio importante en las relaciones laborales y consecuencias de distinta índole. Carlos de la Torre, socio del área laboral de Gómez Acebo y Pombo, resume en seis puntos el impacto del actual borrador del anteproyecto de ley.

- **Convenios.** La ley se impone a los convenios por el principio de jerarquía normativa. Con un cambio legal en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores con nuevas cifras de jornada semanal o anual, todos los convenios de sector y de empresa con jornadas superiores tendrían que adaptarse automáticamente sin abrir mesa de negociación.

- **Tiempo y sueldo.** La reducción de jornada no supondrá una rebaja de salarios, los trabajadores cobrarán lo mismo por menos horas de trabajo.

- **Jornada anual.** La jornada anual máxima pasará de 1.758 horas en 2024, a 1.712 en 2025. En principio, el cambio en 2024 no sería retroactivo, por lo que la jornada deberá ajustarse de manera proporcional en lo que resta de este año a partir de la entrada en vigor de la norma.

- **Transitoriedad jurídica.** No se ha previsto un periodo transitorio. La negociación colectiva de sector o empresa estará "intervenida" por ley, y el Gobierno impondrá su criterio y limitará el espacio de actuación de los agentes sociales.

- **Tiempo parcial.** Los trabajadores a tiempo parcial conservarán su derecho a mantener su parcialidad actual sin reducción de horas de trabajo, pero "ganarán" más salario por el ajuste de la reducción anual de jornada. Esta disfunción provocará un efecto arrastre en la negociación de nuevos convenios con un incremento esperado de los salarios.

- **Costes laborales.** Las empresas asumirán más costes laborales: la pérdida de horas de trabajo en muchos sectores (con convenios con jornadas anuales superiores a 1.758 horas en 2024 y a 1.712 horas en 2025) deberán cubrir ese déficit con un incremento de las horas extras (en tiempo completo).