

Los convenios deberán incorporar las 37,5 horas antes del final de 2025

APLICACIÓN INMEDIATA/ Yolanda Díaz confirma que la reducción de jornada entrará en vigor una vez se apruebe y sea publicada en el BOE, dejando margen de algo más de medio año para adaptar la norma.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

El Ministerio de Trabajo va desvelando con cuentagotas algunos aspectos clave de la reducción de la jornada laboral. Uno de los elementos que más había preocupado a las organizaciones empresariales durante los meses de negociación tripartita era el periodo de aplicación de la medida, es decir, el tiempo que tendrían las empresas para adaptar en los convenios colectivos el nuevo límite de tiempo de trabajo semanal de 37,5 horas.

Pues bien, parece que finalmente se impondrá la versión de aplicación más inmediata que obligará a empresas y sindicatos a incorporar reducción de jornada en los convenios colectivos antes de que finalice 2025. Teniendo en cuenta que según el calendario que maneja el departamento de la vicepresidenta Yolanda Díaz para la aprobación en el Congreso de los Diputados, no antes de mayo de 2025, esto dejará un margen de poco más de medio año para que los marcos laborales afectados por el recorte de tiempo de trabajo revisen las condiciones para implantar las 37,5 horas.

Este escenario era uno de los más temidos desde la

CEOE, ya que la aplicación con un tiempo transitorio exiguo obligará a reabrir buena parte de las 4.000 mesas de negociación de convenios existentes en España para adaptar la nueva normativa. Las fuentes empresariales consultadas por EXPANSIÓN señalan que la circunstancia no es baladí, ya que no existe una única fórmula en la que se puede cumplir con esta reducción de jornada que según el Gobierno afecta a doce millones de personas trabajadoras en España.

En aquellos convenios colectivos en los que se deban realizar ajustes –no en todos implica un recorte de 40 a 37,5 horas– en función de la diversa casuística se deberá determinar por las partes involucradas en la negociación si abordarse a través de un mantenimiento de horas en las que el empleado trabaje menos días y se opte por reforzar la plantilla, si se lleva a cabo a través de un mantenimiento de horas pero con una ampliación del periodo vacacional, si se llevan a cabo cierres o parones de la actividad equivalentes al tiempo de trabajo a reducir. Es decir, un amplio abanico de posibilidades que se deberán determi-



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz.

nar en esos meses antes de que finalice el plazo para implantar las 37,5 horas máximas en todos los convenios.

Porque este extremo sí fue confirmado en el día de ayer por la vicepresidenta Yolanda Díaz tras la reunión del Consejo de Ministros, donde aseguró que “todos los asalariados en España verán reducida

su jornada laboral antes del 31 de diciembre de 2025”. De hecho, Díaz hizo referencia al anterior establecimiento legal de la jornada laboral (de 40 horas semanales), que se aprobó un 29 de junio de 1983 y entró en vigor un día después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Así, parece que la in-

tención del Gobierno es emular la fórmula para la pretendida reducción a 37,5 horas. Por su parte, la CEOE había reclamado en la mesa de negociación que al menos se respetase la vigencia de los convenios colectivos, de modo que se fuera incorporando la normativa a medida que estos vayan venciendo.

Trabajo anuncia un acuerdo inminente con UGT y CCOO que se aprobará en Consejo de Ministros

En este punto, el Ministerio de Trabajo confirma igualmente que el acuerdo bilateral con UGT y CCOO es “inminente”. Tal y como afirma Díaz es el paso previo para que este texto que se consensúe –sin el apoyo de la CEOE y que no irá acompañado en primera instancia por ayudas económicas para las empresas de menos de diez trabajadores que Trabajo había puesto sobre la mesa como contrapartida– sea aprobado en Consejo de Ministros y llevado al Congreso para su tramitación.

Negociación con Junts

Con todo, tras cargar duramente contra el presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, acusándolo de querer “castigar” a las mujeres trabajadoras de España por su rechazo a la reducción de jornada, siendo estas –más de diez millones de ocupadas según el INE– las más afectadas por el recorte horario, la vicepresidenta del Gobierno dejó ayer dos apuntes importantes en clave parlamentaria.

En primer lugar, reconoce Díaz que ya está negociando con Junts la reducción de jornada –tal y como señaló este medio la formación independentista supeditará un eventual apoyo a incorporar ayudas para las pymes– y en segundo lugar pidió el respaldo del PP y que no trate de tumbar la medida “como hizo con la reforma laboral”.

El coste de las cotizaciones crece más que los salarios

Gonzalo D. Velarde. Madrid

Los costes laborales para las empresas continúan con una senda de crecimiento sostenido que parece que mantendrá el pulso en los próximos trimestres gracias al aumento esperado de los salarios, pero también por el alza de las cotizaciones sociales que el Gobierno aplicará al menos por tres vías. Los últimos datos conocidos correspondientes al tercer trimestre de 2024 ya hacen vislumbrar este efecto, que además constituye una razón creciente por la cual las empresas no contratan a nuevos trabajadores.

Según el INE, el coste laboral mensual (incluyendo salarios y cotizaciones) subió un 4,4% en el tercer trimestre del año en relación al mismo periodo de 2023, hasta situarse por primera vez en la historia

por encima de los 3.000 euros (3.020,7 euros, concretamente) para este periodo.

Sin embargo, más allá de la escalada general llama la atención el desglose de los costes y la diferencia de ritmo de subida, reflejando así el impacto de las diferentes medidas aprobadas en términos de incremento de cargas aplicables sobre los salarios de los trabajadores. Mientras que entre julio y septiembre los salarios crecieron un 4,1%, situándose en 2.205,4 euros brutos mensuales por trabajador, el indicador de otros costes experimentó un alza del 5,2%. Y dentro de estos, el de los costes asociados concretamente a las cotizaciones sociales se incrementó un 4,5% interanual. De este modo, el ritmo de aumento en el pago de las cotizaciones sociales fue casi un 10% superior al



de las remuneraciones de los trabajadores.

Más allá, este contexto está claramente influenciado por el hecho de que los costes de cotizaciones están cebados

desde varias vertientes haciendo que crezcan proporcionalmente más que los salarios. Además, pese a que los tipos de cotizaciones ordinarias se mantienen y lo que aumen-

tan son las bases, sí que existe un recargo creciente con la actualización del mecanismo de equidad intergeneracional (MEI) –que empezó en el 0,6% en 2023, subió al 0,7% a comienzos de año y experimentará un nuevo alza hasta el 0,8% en 2025–. A esto hay que añadir el incremento de las bases mínimas de cotización por la vía del alza del salario mínimo interprofesional (SMI) del 5% en 2024 y de las bases máximas que subieron en la misma proporción (tras aplicarse un recargo de 1,2 puntos porcentuales sobre el avance de la inflación del pasado ejercicio, del 3,8%).

Por ello no resulta tan sorprendente que los costes laborales supongan un motivo creciente por el que las empresas retienen las decisiones de contratación de nuevos trabajado-

res. Concretamente, según los datos publicados ayer por el INE las elevadas cargas son la razón para no contratar para el 4,7% de los empleados, una cifra que supone un incremento de 0,8 puntos porcentuales respecto al 3,9% que atribuía este motivo hace un año.

Subida del SMI

Junto a ello, esta subida de los costes salariales del 4,1% deja allanado el camino para que el Gobierno aplique de cara a 2025 un nuevo aumento del salario mínimo en este entorno. A expensas de conocer la recomendación del Comité de Expertos, ese 4% estaría en línea con la subida salarial pactada en los nuevos convenios (3,8%) y el coste salarial armonizado (4,5%).