

ECONOMÍA / POLÍTICA

Díaz da más flexibilidad para reducir la jornada y buscar el acuerdo con CEOE

DIÁLOGO SOCIAL Trabajo cambia su criterio y ofrece a las empresas más posibilidades de distribuir la jornada en función de la demanda. Plantea fijar para algunos sectores un breve período transitorio para la aplicación del recorte del tiempo de trabajo.

M.Valverde. Madrid

El Ministerio de Trabajo, que dirige la vicepresidenta segunda y titular de la cartera, Yolanda Díaz, se mostró ayer un poco más flexible en las posibilidades que puedan tener las empresas para reducir la jornada laboral, sin recorte del salario. El Departamento dio este paso para intentar que las patronales CEOE y Cepyme se sumen a un pacto más que previsible del Gobierno con los sindicatos sobre esta cuestión. En líneas generales, el Ejecutivo plantea que este mismo año, por ley, la jornada laboral pase desde las 40 a las 38,5, y a las 37,5, en 2025. Doce millones de trabajadores estarían afectados por este recorte de la semana laboral.

En este contexto, el secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, propuso ayer a la patronal y a los sindicatos que las empresas puedan seguir distribuyendo irregularmente hasta un 10% de la jornada anual con el horario registrado por el convenio vigente. No dentro del recorte horario que pretende para 2024 y para 2025.

Es decir, que el empleador pueda aumentar la jornada en los momentos en los que crezca la demanda y, por lo tanto, la producción, como, por ejemplo, durante el verano en un hotel, para reducir el tiempo de trabajo en un momento valle del ejercicio. De forma que, al final, la jornada sea la regulada en el convenio.

Por ejemplo, no es lo mismo si en el período de transición hasta la reducción de la jornada, las empresas pueden hacer una distribución irregular sobre el 10% de las 40 horas a la semana, de ahora, que sobre las 38,5 ó las 37,5 horas cuando entre en vigor el recorte. Si se mide en términos anuales, Trabajo ofrece a las empresas que durante el período de transición hasta el nuevo horario, puedan distribuir la jornada de forma irregular sobre el 10% de 1.824 horas anuales -40 semanales- y no sobre 1.712 -37,5 horas a la semana-.

“Se trata de dar un margen mayor en las jornadas irregulares que entendemos que pueden ser útiles para que las



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, con los presidentes de la CEOE, Antonio Garamendi, y de Cepyme, Gerardo Cuerva.

Fuerte sanción por perjuicio al empleado por exceso de jornada

M.V. Madrid

Entre las novedades que Trabajo presentó ayer a la patronal y a los sindicatos sobre la reducción de la jornada, sin recortar el salario, hay un fuerte incremento de la sanción económica a la empresa por perjudicar la salud del trabajador por exceder la jornada laboral.

Pérez Rey explicó que el tipo de la infracción pasa de “grave” a “muy grave”. Las sanciones por infracciones en prevención de riesgos la-

borales son, con mucho, las más elevadas. La consideración de muy grave significa para la empresa las siguientes sanciones, según el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, pueden comprender entre los 49.181 euros y los 196.745 euros, por trabajador perjudicado. Las infracciones muy graves, en su grado medio, tienen una sanción que abarca entre

196.746 y 491.865 euros. Finalmente, en su grado máximo, la cuantía de la sanción puede tener una horquilla situada entre 491.866 y 983.736 euros por trabajador perjudicado.

El secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey, explicó el incremento de la cuantía de la sanción de la forma siguiente: “El problema de la jornada no es sólo ganar bienestar, es que las jornadas excesivas, las jornadas desproporcio-

nadas, el trabajo de sol a sol mata, y lo vemos cuando hay circunstancias climáticas adversas, pero también cuando produce el agotamiento derivado de jornadas excesivas en ámbitos como el transporte. Por lo tanto, [el Gobierno] “también ha propuesto esa agravante en materia de sanciones cuando los excesos de jornada que incumplen la ley pongan en riesgo directamente a los trabajadores de nuestro país”.

empresas puedan ir cuanto antes al módulo nuevo de las 37 horas y media. Esta capacidad mayor de distribución irregular durante el período que estimamos que vamos a aplicar la reducción de jornada permitirá mayor adaptación a esos sectores productivos”, dijo Pérez Rey, en referencia al sector turístico, la hostelería y sus alrededores, el comercio o la agricultura. Estos son varios de los sectores

que más han protestado por la reducción, por ley, de la jornada laboral, sin recorte del salario. En general, todos los sectores que necesitan muchos trabajadores.

En segundo lugar, y relacionada con la propuesta anterior, Pérez Rey se mostró dispuesto a ser un poco más flexible con la entrada en vigor de la reducción de la jornada, en función de los sectores. “Hay muchas maneras de

que, junto con la negociación colectiva, se pueda fijar una entrada en vigor de la medida que sea lo suficientemente flexible para que nadie tenga que incorporar de golpe y porrazo una reducción de jornada que podría no asimilar”, dijo Pérez Rey.

El secretario de Estado explicó lo que CEOE y Cepyme han pedido en la mesa de negociación. Entre otras cosas, porque ni CEOE ni Cepyme

nunca explican nada sobre lo que quieren después de las reuniones de negociación.

Entonces, el secretario de Estado explicó lo siguiente: “La patronal ha dicho claramente que quieren medidas de flexibilidad que no sean puramente episódicas, que no sean temporales; medidas de flexibilidad que permitan una distribución mayor y una flexibilidad mayor en el uso del tiempo de trabajo por parte de

Las sanciones muy graves por exceso de jornada que dañen al empleado llegarán al millón de euros

Cuerpo plantea crear una bolsa de horas adicionales para las empresas, con el rechazo sindical

las empresas, una vez reducida la jornada a 37 horas y media, y ha pedido un margen mayor transitorio de adaptación”.

Un período de transición

El Gobierno está dispuesto a ser flexible en este punto, y a fijar un período de transición en los sectores que lo necesiten. Siempre y cuando, dichos períodos no se retrasen demasiado. El secretario de Estado no precisó mucho, pero da la sensación de que, allí donde sea preciso, la entrada en vigor de la medida no podría retrasarse más allá de 2026.

En este punto, los dirigentes de UGT, Fernando Luján, y Carlos Gutiérrez, defendieron que la reducción de la jornada, sin recorte salarial, entre en vigor inmediatamente, y que Díaz cumpla con lo que dijo inicialmente. Y, a partir de ahí, se mostraron dispuestos a estudiar los períodos de transición en según qué sectores. Eso sí, exigieron a la patronal que responda a la primera pregunta: ¿Quiere usted reducir la jornada laboral, sin recorte salarial, hasta las 37,5 horas semanales?

El ministro de Economía, Carlos Cuerpo, abogó por estudiar “cómo aplicar la medida en empresas que tengan contratos con la administración pública, donde existe una menor flexibilidad” para ajustar precisamente esos contratos. También propuso la implantación de bolsas adicionales de horas de trabajo para ciertos sectores, o para cierto tipo de empresas, o una combinación de todas estas medidas, aunque los sindicatos no creen en ello.