

Las empresas preparan ya ajustes para anticiparse a la reducción de jornada

- ▶ Estudian turnos más productivos, quitar complementos o menores subidas de sueldo para poder aplicar las 37,5 horas
- ▶ Hay pymes que van a asesores laborales a interesarse por el convenio sectorial ante una negociación colectiva parada

JOSÉ M. CAMARERO
MADRID



Buena parte de los empresarios ha comenzado el año con una duda en sus mentes: cómo adaptar sus negocios a la reducción de la jornada laboral que el Ministerio de Trabajo quiere que todas las empresas apliquen antes del 31 de diciembre. Esa preocupación se está materializando en un abanico de ideas y planes para cumplir con la reducción de horas y, al mismo tiempo, digerir los costes que esa nueva realidad conlleva. Gran parte de esas previsiones suponen ajustes a la baja que quieren negociar con los sindicatos tanto en lo relativo a costes salariales como a la hora de planificar el día a día de su actividad.

La normativa que reducirá la jornada de 40 a 37,5 horas semanales prohíbe reducir los sueldos. Al mismo tiempo, la CEOE estima un impacto de hasta 23.000 millones de euros. Y la memoria de Trabajo apunta a un incremento del coste salarial del 6,67%. Por ello, los dueños de estos negocios buscan alternativas con las que mitigar esa nueva realidad económica que tendrán que gestionar en unos meses, si la ley sale adelante en el Congreso.

Se trata de propuestas que están trasladando muchos empresarios a sus firmas de asesoría y consultoría laboral en estas últimas semanas. Los ajustes pasan, por ejemplo, por aplicar menores subidas de sueldo de las que hubieran implantado si no se hubiera reducido la jornada. Es decir, se drenaría la remuneración de la plantilla de cara al futuro.

Otra de las cuestiones que la patronal tiene en mente pasa por reducir o directamente acabar con algunos complementos que hasta ahora aplican en las nóminas. Uno sobre el que más se están pronunciando los empresarios es el vinculado a la incapacidad temporal. Se trata de un concepto que una

parte de las compañías abonan a sus trabajadores para completarles el sueldo cuando están de baja y sus salarios se ven mermados por esa contingencia. Este debate se encuentra dentro de las propuestas de AMAT (Mutuas de Accidentes de Trabajo) para «incentivar la supresión» de esas mejoras adicionales para mitigar el aumento de casos de baja que se han disparado un 14% en el último año.

CALENDARIO COMPLEJO

Consejo de Ministros

El próximo paso de la reducción de la jornada laboral será su paso por La Moncloa ya como proyecto de ley, un hecho que se prevé para principios del mes de marzo.

Tramitación en Cortes

Una vez que el proyecto entre en el Congreso, comenzará a discurrir un camino parlamentario que se prevé complejo, para poder aunar una mayoría que, más allá de PSOE y Sumar, concite otros apoyos, sobre todo los de Junts, cuyos votos son clave para sacar adelante la medida antes de fin de año.

Cambios posibles

Los independentistas de Puigdemont reciben presiones de la patronal catalana para mitigar la norma en el trámite parlamentario. Además, el ministro de Economía y Empresa, Carlos Cuerpo, quiere modificarla para «acompañar» a las pymes en la transición.

Durante todo 2025

Si el proyecto sale adelante, se podría empezar a aplicar el 1 de enero de 2026 con los cambios adoptados, posiblemente en plazos más flexibles y con la duda de cómo quede el registro horario.

Los despachos laborales se encuentran a la espera de cómo quede la ley de la jornada, mientras tratan de aconsejar ante un panorama confuso. Eva Hernández, socia responsable del departamento del Derecho Laboral de Escalona & de Fuentes, explica que «la mayor parte de las empresas hacen sus cálculos de costes y de calendarios y turnos para ver cómo ajustarían esas 37,5 horas». En este sentido, Daniel Cerrutti, socio de Laboral de Uría Menéndez afirma que están detectando «mucho ruido» por la jornada laboral y por el registro, dos cuestiones «que preocupan a las empresas». Este experto explica que ellos les trasladan cómo «lo más prudente es ir gestionando las cuestiones concretas según se suscite en la tramitación de la norma».

Dan el año casi por perdido

También hay empresarios que acuden a los abogados para interesarse por los convenios sectoriales o provinciales, en vez de los propios, como vía para mitigar gastos. Se trata de un cambio de paradigma relevante porque los convenios propios suelen ser más beneficiosos para los empleados. Por eso, desde los sindicatos rechazan esta posibilidad. «No es tan fácil de articular, no tendrá mucha trascendencia», indican fuentes de UGT. En el caso de CC.OO. recuerdan que «no se cambia un convenio cuando una empresa quiere, sino que es autonomía de ambas partes» a la hora de negociarlo.

Parte de los pasos que van a dar las empresas se centran precisamente en la apertura de procesos de negociación colectiva, que ahora mismo se encuentran paralizados. Desde Escalona & de Fuentes creen que «están esperando a tener claro si efectivamente se reduce la jornada para incluirlo en sus acuerdos finales». En 2024 se pactaron 845 convenios para 2,3 millones de trabajadores, frente a 1.146 de 2023, con 3,6 millones, según el Ministerio de Trabajo. Son 301 convenios menos en un año, que han dejado sin actualizar las condiciones de 1,3 millones de españoles.

Con unas cuentas que a los empresarios le salen más ajustadas, muchos anticipan el ahorro de costes cambiando todo lo que tiene que ver con los propios horarios y la organización diaria del trabajo. Se plantean fijar turnos que pueden ser mucho más complejos de gestionar frente a los que había hasta ahora. Implicará que, en algunos casos, cuando había dos trabajadores, ahora habrá uno solo. Porque a pocos negocios se les pasa por

la cabeza contratar a más trabajadores, como han venido advirtiendo las patronales a la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ante el que es su proyecto estrella de esta legislatura.

Para evitar una situación caótica, y a pesar de que la norma aún se encuentra en plena tramitación ejecutiva, las perspectivas de una parte de las pymes pasa por aplicar ajustes en su día a día en lo relativo a la gestión de todos aquellos horarios que influyen en las 1.711 horas anuales que deben hacer sus trabajadores a partir de 2026: nueva gestión de los descansos, modificación de las pausas, cambios de turnos y, en gran medida, flexibilización de las horas extraordinarias.

Cambios en el día a día

La conclusión a la que están llegando muchos empresarios es que como la jornada se establece de forma anual, pueden tener margen a la hora de aplicarla flexibilizando los permisos, las vacaciones y otros derechos o ventajosas sociales de sus trabajadores. «Todo guarda relación con la jornada», según plantean a los despachos de abogados donde acuden para asesorarse. Francisco Fernández, socio del área laboral de KPMG Abogados, explica que «en una primera aproximación a

la nueva situación, muchas empresas se plantean medidas a priori más sencillas como el incremento de los días de vacaciones o el de contratos a tiempo parcial». Aunque advierte de que «lograr el éxito a largo plazo requerirá una adaptación de mayor profundidad».

Los sectores económicos que más cambio tendrán que soportar –hay 5,5 millones de empleados en hostelería, comercio y agricultura, donde más tendrán que modificar su forma de trabajo– se están planteando un uso más irregular de la distribución de la jornada «adaptable a la demanda y carga de trabajo», indica Francisco Fernández. Este experto apunta al «recurso a las horas extraordinarias de forma excepcional y siempre controladas bajo los parámetros legales y tratando de encontrar en esa negociación las vías para optimizar los costes productivos».

Al tratarse de actividades tan variables –la hostelería es el ejemplo más gráfico–, las empresas analizan cómo adecuar las cargas de trabajo considerando esos picos de producción inherentes a la actividad, las paradas, la estacionalidad y hasta el absentismo.