



Manuel Lamela Fernández
Socio-director de Acountax Madrid

El Anteproyecto de Ley de Reducción de Jornada Laboral, Registro de Jornada y Derecho a la Desconexión

No es infrecuente que muchos Gobiernos piensen (en parte, no sin razón) que el derecho a conciliar la vida personal con la vida laboral es un derecho preferente del trabajador, olvidando que lo primero que hay que preservar desde un Gobierno es el derecho al trabajo reconocido en el art. 35 de nuestra Constitución.

Y es que parece bastante obvio que, si dificultamos con trabas y contramedidas la capacidad del empleador o empresario para crear puestos de trabajo, no será necesario preocuparnos por conciliar, porque simplemente tendremos una clase trabajadora en paro, disfrutando del subsidio público del desempleo que, eso sí, le permitirá conciliar generosamente su enorme tiempo ocioso con su vida personal y familiar.

Pues bien, aprovechando las pasadas Navidades, y a ritmo acelerado, se sometió al trámite de audiencia e información pública (en siete días hábiles navideños) el precitado anteproyecto de Ley, dando traslado en paralelo del mismo a empresarios y sindicatos, y sin contar, una vez más, con el Consejo de Estado o con organizaciones sectoriales que pudieran realizar observaciones fundamentadas para mejorar el texto y, sobre todo, para advertir de sus riesgos y consecuencias sectoriales, sociales y económicas.

A lo anterior hay que añadir que, en lo referente al trámite preceptivo posterior del CES, se ha zanjado con el plazo "de urgencia" de diez días, que difícilmente habrá permitido calibrar las muchas aristas y peligros de la reforma, más aún cuando no se dispone de un estudio serio y pormenorizado por sectores, ramas de actividad y tipología de empresas de su impacto económico, ni un estudio riguroso macroeconómico.

Es decir, estamos ante un nuevo proyecto de reforma normativa abordado desde la frivolidad y desde el oportunismo político para intentar apuntarse un "tanto" personal la ministra Yolanda Díaz, en un momento sumamente delicado para ella dentro del decadente proyecto de Sumar y para el propio Gobierno del que forma parte, y en cuyo seno, una vez más, aparecen serias discrepancias sobre



el contenido y aplicabilidad de este anteproyecto normativo y sobre su bondad, en la coyuntura económica actual.

Aunque aún no se ha aprobado el Proyecto de Ley ni, por lo tanto, se ha remitido a las Cortes Generales el mismo (veremos en su momento como se posiciona cada grupo), es cierto que se han dicho y escrito muchas cosas sobre esta reforma, de ahí la necesidad de hacer en este artículo una primera aproximación a la misma.

La reforma pretende tres cuestiones que podrían ser apoyadas y son defendibles: reducción imperativa y general de la jornada laboral a 1.711 horas anuales (37,5 horas semanales); nueva regulación general e imperativa del registro de jornada, así como la regulación del "derecho a la desconexión", como una auténtica "obligación", también de carácter general e imperativa.

Sin embargo, tal y como aparecen hoy reguladas, sin análisis económicos, sin consensos sectoriales, sin contemplar la diversidad de nuestro tejido económico y empresarial, sin periodos transitorios amplios, y sin apenas margen para la negociación colectiva, sectorial y empresarial para adaptarlo a la realidad de cada sector, subsector y empresa, sin trauma y coste social asociado, hace que la reforma se convierta no solo en criticable, sino que hoy parezca más que conveniente el no apoyarla en sus actuales términos.



■

Seamos optimistas y pensemos que aún queda camino y tiempo para que este anteproyecto cambie en aspectos esenciales

■

Se oyen voces que dicen que la nueva norma llevará a que "costumbres históricas" en nuestros centros de trabajo como el café de medio día, el cigarrillo en la calle, o el bocadillo desaparezcan al tener que ajustar la nueva jornada, más corta con igual salario, al no novedoso concepto de "trabajo efectivo".

No creo que esto llegue a ser así en el corto plazo ni mucho menos que se llegue a "fichar" entrada y salida cada vez que se disfrute de algunos de estos breves recesos, pero la nueva normativa da para que ello pueda ser una realidad, sin darse cuenta que también hay que dejar libertad a empresarios y trabajadores para regularlo, puesto que ello es una también una fórmula para mejorar el clima laboral, la productividad y socializar en el trabajo en contra de la cultura del "aislacionismo laboral" al que está llevando el teletrabajo.

Por su parte, tratar igual y por el mismo rasero a una gran empresa, a una pyme, a un autónomo empleador, a una explotación agraria, un pequeño comercio, un despacho de abogados, o a un barco de pesca... por poner algún ejemplo, es simplemente ponerse de espaldas a la realidad, con un discurso buenista, que solo conducirá a incrementos de costes laborales directos e indirectos, pérdidas de empleo y cierres de pequeños negocios y explotaciones o bien a "buscarse la vida cada uno como pueda" para salvar o soslayar de manera "imaginativa" la futura normativa, fomentando para ello la complicidad de empleador con el trabajador en la comisión de la posible infracción.

Todo ello, sin olvidar que la nueva norma pretende implementar un mayor control y un considerable agravamiento del régimen sancionador, llegando a sanciones de 10.000 euros por trabajador (no por centro de trabajo incumplidor) y con obligación de conservar los registros horarios durante cuatro años.

En fin, seamos optimistas y pensemos que aún queda camino y tiempo para que este anteproyecto cambie en aspectos esenciales y que los cambios sean fruto del consenso entre los que saben de esto y los que conocen la realidad cotidiana de una empresa, del tamaño que sea.

Los trabajadores y empresarios que se juegan el puesto de trabajo, su vida profesional y su proyecto empresarial.