

Newsletter Laboral

España

GARRIGUES

Enero de 2025

Índice

1. Reducción de jornada y negociación colectiva

Federico Durán López

2. Actualidad

3. En el radar

4. Sentencias

5. Garrigues Laboral y Sostenible

6. En Latinoamérica

7. Blog Laboral

8. En prensa

1. Reducción de jornada y negociación colectiva

Las previsiones sobre la duración máxima de la jornada podrían ser contrarias al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva del artículo 37 de la Constitución Española.

Federico Durán López

El Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, recientemente presentado y sometido a consulta, modifica, por el apartado 3 de su artículo primero, el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, que pasaría a decir lo siguiente en su segundo párrafo: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual".

Esta regulación, aunque se refiere expresamente a la **duración máxima**, en realidad está tratando de incidir sobre la **duración efectiva** de la jornada de trabajo. Esta distinción es importante, y se refleja tácitamente en el propio artículo 34.1 del ET, cuyo primer párrafo se refiere, sin nombrarla así, a la duración efectiva de trabajo, mientras que el segundo hace referencia a su duración máxima. En un sistema de libertad de negociación colectiva (máxime si el derecho a la negociación viene consagrado constitucionalmente), cualquier intento de regulación legal de la duración efectiva de la jornada de trabajo invade el ámbito propio, protegido, del derecho a la negociación colectiva y debe considerarse lesivo del mismo y, en su caso, inconstitucional.

En efecto, el artículo 37 de nuestro texto constitucional reconoce el derecho a la negociación colectiva, ordenando al legislador garantizarla y asegurar la fuerza vinculante de los convenios. Solo por ley puede regularse este derecho y la ley habrá de respetar su **contenido esencial** (artículo 53.1 de la Constitución Española).

Cualquier regulación normativa que afecte al derecho a la negociación colectiva, habrá de respetar, pues su contenido esencial. Lo cual implica que, en aquellos ordenamientos, como el nuestro, en los que se consagra el derecho a la negociación colectiva en el texto constitucional, el legislador ha de limitar sus intervenciones de tal forma que no afecten al contenido esencial del derecho. La intervención legislativa queda así limitada y siempre debe quedar salvaguardado el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

¿Cuál es ese contenido esencial? Históricamente, la negociación colectiva surge como un sistema de fijación colectiva de las condiciones de trabajo, para evitar el desequilibrio de fuerzas entre los contratantes si dicha fijación se realiza mediante negociaciones individuales. Y en la determinación de las condiciones de trabajo existe un contenido esencial: la fijación del precio del trabajo, estableciendo los elementos clave del intercambio contractual, que no son otros que la retribución y el tiempo de trabajo. Así, con independencia de la progresiva ampliación de las materias negociadas, que se han ido introduciendo cada vez más en el ámbito de las relaciones de trabajo (la organización del trabajo), lo esencial de la negociación colectiva, lo que marca el contenido esencial del derecho a la misma, es la determinación del intercambio contractual entre trabajo (tiempo de trabajo) y salario. La intervención legislativa en estas materias está, pues, severamente limitada, y no puede afectar al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva ni vaciar dicho contenido.

Eso significa que el legislador puede legítimamente fijar un salario mínimo, pero no puede pretender una fijación de salarios efectivos en sectores o empresas. Si en la determinación de salarios el legislador sustituye de alguna manera a los titulares del derecho a la negociación colectiva, estaría lesionando este derecho y vulnerando su protección o garantía constitucional. Y, en lo que ahora nos interesa, el legislador puede limitar la duración del tiempo de trabajo, estableciendo una jornada

máxima que limite la libertad colectiva, e individual, de fijación de la duración efectiva del trabajo pactado (“comprado”, pudiéramos decir, por la empresa, a cambio de la correspondiente retribución), pero no puede incidir en esa fijación convencional de la jornada efectiva tratando de imponerle un determinado resultado.

Por tanto, la jornada máxima legal tiene que ser, para ser aceptable constitucionalmente, verdaderamente máxima, de tal forma que cuanto más se acerque a la jornada efectiva de trabajo, a la jornada efectivamente pactada, más discutible será su encaje constitucional. Basta un análisis estadístico de las jornadas pactadas en la negociación colectiva, para comprender que con este anteproyecto el legislador no está tratando de fijar un máximo que actúe como límite infranqueable para la autonomía colectiva e individual, sino tratando en realidad de fijar la jornada efectiva de trabajo (compatible con su ulterior reducción por los negociadores).

Este intento de incidir en la jornada de trabajo efectivamente desarrollada, y no tanto en su duración máxima en sentido estricto, se confirma por la propia letra del anteproyecto. Basta leer su disposición adicional segunda para comprender lo que estamos argumentando: se dispone en ella que el Gobierno procederá a crear una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas para, aparte de evaluar los resultados de esta reforma, *seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas*. Resulta evidente que se está confundiendo jornada máxima con jornada efectiva de trabajo y que, con independencia de la intromisión del Gobierno en un proceso de diálogo social que debería ser exclusivamente bipartito, se está pretendiendo “dirigir” el proceso de negociación colectiva e imponer el sentido de su desarrollo a los titulares del derecho a la misma, constitucionalmente consagrado. Con independencia de las ambigüedades de la norma (“seguir avanzando”; ¿hasta dónde?), parece claro que lo que se pretende es el acomodo progresivo de la duración efectiva del tiempo de trabajo a los designios legislativos o gubernamentales, prescindiendo del protagonismo que debe corresponder en esta materia a la negociación colectiva, “invadiendo” su ámbito específico y lesionando la garantía de su contenido esencial. Y todo ello lo confirma la lectura de la disposición transitoria primera del anteproyecto, que pone claramente de manifiesto que nos movemos en el terreno de la jornada efectiva de trabajo y no de la jornada máxima. Se está pretendiendo, con la cobertura formal de la fijación de una jornada máxima, imponer a los negociadores la duración de la jornada efectiva de trabajo que, sin más que el establecimiento de unos máximos razonables, deberían ellos poder fijar libremente. ¿Qué queda del derecho a la negociación colectiva si la intervención legislativa lleva la duración de la jornada máxima de trabajo a las lindes de la jornada efectivamente pactada?

Por tanto, la regulación del artículo Primero Tres del anteproyecto, así como la de su disposición adicional segunda y de la transitoria primera, debe considerarse inconstitucional por cuanto no respeta el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y vulnera por ello el mandato del artículo 37 de la Constitución Española.

2. Actualidad

Derogado el Real Decreto-ley 9/2024 por el que se adoptaban medidas como la prórroga del Salario Mínimo Interprofesional o la actualización de las bases de cotización

El Pleno del Congreso de los Diputados ha derogado el Real Decreto-ley 9/2024 por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social.

El Tribunal Supremo declara que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente

Considera que el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores no vulnera lo previsto en el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo siendo ambas disposiciones compatibles.

La Ley de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia recupera la nulidad del despido de los trabajadores con jornada a la carta

Además de varias modificaciones en materia procesal, la norma -publicada en el BOE el 3 de enero de 2025- recupera la nulidad del despido de los trabajadores con jornada a la carta o que disfruten del permiso de cinco días por enfermedad u hospitalización de familiar, y clarifica los supuestos de extinción del contrato por falta de pago o retraso en el mismo.

Se aprueban medidas para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, la ampliación de la jubilación parcial de la industria manufacturera y otras novedades laborales y de Seguridad Social

Las normas introducen varias novedades como es la modificación del régimen de la jubilación parcial y los contratos de relevo, la ampliación de la jubilación parcial de la industria manufacturera hasta el 31 de diciembre de 2029, la prórroga del Salario Mínimo Interprofesional o la actualización de las bases de cotización.

Publicado el nuevo listado de códigos CNAE-2025 junto a los plazos para comunicarlos

La Clasificación Nacional de Actividades Económicas para el año 2025 se ha actualizado y los responsables del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social deben cumplir con las obligaciones de comunicación.

DANA: Novedades legales y ayudas aprobadas para hacer frente a la catástrofe

Ante los daños causados por la DANA, abordamos las principales novedades legales aprobadas, así como las diferentes ayudas tanto estatales como autonómicas, incluidas aquellas que afectan de manera directa al ámbito de las relaciones laborales.

2025, un año de importantes novedades legales para las empresas en España

Profesionales de diferentes áreas de práctica de Garrigues analizan, desde todos los ángulos del derecho de los negocios, las principales novedades normativas que afrontarán las empresas en 2025. Este resumen incluye la agenda legal en materia laboral para las compañías este año.

3. En el radar

Se perfila la actualización del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) del año 2025

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha recibido el III informe de la Comisión Asesora para el SMI, que incluye una [propuesta](#) de incremento que conllevaría una subida del SMI en vigor actualmente, para actualizarlo al 60% del salario medio neto.

La subida sería de un 3,44 % o 4,41 %, en función de la forma en la que se realice la estimación del salario medio neto. Un incremento de un 4,41 % supondría una subida de 50 euros al mes, llegando a situarse en 1.184 euros mensuales (16.756 euros brutos anuales). Sin embargo, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se afirma que este planteamiento puede llegar a flexibilizarse en caso de que se alcance un acuerdo con los agentes sociales.

Debate sobre el borrador de Anteproyecto de ley de reducción de la jornada

El Anteproyecto de ley de reducción de la jornada recoge, entre otras medidas, (i) el desarrollo del derecho a la desconexión digital en el propio Estatuto de los Trabajadores, (ii) la duración máxima de la jornada ordinaria de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual o (iii) el desarrollo del registro de diario de jornada accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y para la representación de los trabajadores.

Por su parte, la CEOE se opone al contenido del anteproyecto, planteando su posible inconstitucionalidad por afectar a la negociación colectiva, amparada por el artículo 37 de la Constitución Española. La CEOE considera que esta cuestión debe ser tratada en el marco de la negociación colectiva, puesto que así se tendrán en cuenta las necesidades productivas y organizativas de cada sector, las empresas y sus trabajadores.

Además, el incremento de coste derivado de la reducción de jornada se estima en torno al 6 %, por lo que la patronal considera que repercutirá negativamente en la productividad empresarial.

El Proyecto de ley de industria y autonomía estratégica establece un preaviso de nueve meses en caso de pérdida significativa de capacidad industrial

En concreto, el [proyecto](#) regula un procedimiento formal de reindustrialización que prevé que la empresa que tenga previsto el cierre o reducción de la actividad en uno o más centros de trabajo en los términos descritos en la norma, deberá comunicar esta circunstancia a la Secretaría de Estado de Industria al menos nueve meses antes de materializarlo, dando cuenta de esta comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, el proyecto prevé la constitución de una mesa de reindustrialización y establece una serie de obligaciones adicionales a las actualmente existentes para explorar alternativas y proponer acuerdos, con el fin de mantener las capacidades industriales y el empleo.

4. Sentencias

El Tribunal Supremo reitera el valor cualificado de lo pactado en un despido colectivo a la hora de considerar que concurren causas objetivas

El Tribunal Supremo, en una [sentencia](#) de 14 de noviembre de 2024, se pronuncia sobre el valor del acuerdo a efectos de validar las causas objetivas invocadas por la empresa. En concreto, señala el tribunal que es innegable el valor *cualificado* de lo pactado para valorar que sí concurren las causas aceptadas por las partes, así como que no toda ausencia documental conlleva la declaración de nulidad.

No tiene consideración de tiempo efectivo de trabajo el desplazamiento desde el domicilio hasta el primer cliente

En una [sentencia](#) de 27 de noviembre de 2024, el Tribunal Supremo ha dictaminado que el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos efectuados cuando inician su jornada de trabajo, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa y, al final de la jornada diaria, el tiempo del retorno desde el domicilio del último cliente hasta que los empleados regresan a su domicilio particular, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Un trabajador que afirma ser víctima de hostigamiento no puede extinguir su contrato laboral si la empleadora actuó de manera inmediata al conocer los hechos

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una [sentencia](#) de 31 de octubre de 2024, ha resuelto que los trabajadores no pueden acogerse al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir el contrato de forma indemnizada en caso de que la empresa haya respondido no tolerando y actuando frente a una situación de supuesto hostigamiento. En consecuencia, la decisión del empleado de finalizar la relación contractual unilateralmente es constitutiva de una baja voluntaria.

Es procedente el despido de un trabajador que, estando en situación de incapacidad temporal, era entrenador de fútbol

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en una [sentencia](#) de 26 de septiembre de 2024, declara la procedencia del despido de un trabajador en situación de IT que durante su baja realizaba la actividad como entrenador de fútbol durante al menos tres días entre semana y por espacio de hora y media cada uno de los días. El tribunal concluye que el despido es procedente al estar ante una actividad que “impide o demora la recuperación médica” o considerar que podría tratarse de una “simulación” con el consiguiente perjuicio para la empresa.

Se declara procedente el despido efectuado con posterioridad a la solicitud de una reducción de jornada como estrategia para blindarse frente al despido

En el caso resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en una [sentencia](#) de 18 de octubre de 2024, se determina la procedencia del despido de un trabajador que había solicitado una reducción de jornada. Se acredita que el trabajador era conocedor de que se iba a producir el despido por causas objetivas y que la solicitud de reducción de jornada fue una reacción defensiva para blindarse frente al despido. El juzgado de lo social impuso una multa por temeridad y costas por considerar que el trabajador utilizó la tutela de derechos fundamentales a modo de presión e intimidación a la empresa.

5. Garrigues Laboral y Sostenible

Publicado en el DOUE el Reglamento por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso

El reglamento conllevará la posibilidad de que las autoridades competentes prohíban la introducción y comercialización en el mercado de la Unión, así como su exportación, de productos elaborados con trabajo forzoso. Igualmente, podrá exigir a las empresas su retirada y eliminación.

Llega al Congreso el Proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad

El Consejo de Ministros dio su visto bueno al Proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad para la divulgación de la contribución de las empresas en cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza, que se tramitará de forma urgente.

6. En Latinoamérica

Perú: Aumenta en 105 soles la Remuneración Mínima Vital para 2025 de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado

La Remuneración Mínima Vital alcanzará así los 1.130 soles a partir del primer día de enero de 2025.

Chile: Entran en vigor varias modificaciones a la sanción de prohibición de contratación con el Estado por condenas por tutela laboral y práctica antisindical

La Ley N° 21.634 introduce cambios importantes en la aplicación de la sanción de exclusión para contratar con organismos del Estado a personas naturales o jurídicas condenadas por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador.

7. Blog Laboral

¿Se tiene que reincorporar al trabajo el empleado que ha impugnado su alta médica?

Una duda que suele surgir cuando un trabajador impugna su alta médica tras un proceso de incapacidad temporal es si debe reincorporarse a su puesto de trabajo o puede esperar a recibir la resolución correspondiente. En este post veremos que la regla general es que el alta médica determina la obligación de reincorporación, pero hay excepciones.

Diez posibles cambios en la legislación laboral que se esperan para 2025

2025 se postula como un año clave para las relaciones laborales en España, pues se esperan reformas de calado que se han estado gestando en los últimos tiempos. La reducción de la jornada laboral y otros cambios en materia de jornada, las posibles modificaciones en las indemnizaciones de los despidos o la extinción del contrato por incapacidad permanente, la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Industria, el Estatuto del Becario, la remuneración del permiso parental, los planes de movilidad o cambios derivados de la transposición de la directiva

sobre condiciones laborales transparentes son algunas de las posibles novedades que veremos este año y podrán plantear importantes retos para las empresas.

La empresa no es responsable de todo accidente de trabajo

No todo accidente ocurrido en el trabajo o relacionado con este es considerado como de trabajo por la legislación española. En concreto, entre otros supuestos, no se cataloga como de trabajo el accidente que se produce por dolo o imprudencia temeraria del trabajador, salvo que la imprudencia sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira. Es necesario analizar el conjunto de circunstancias concurrentes del caso en cuestión para determinar si el accidente es de trabajo o no.

Punto de inflexión en la gestión de los despidos disciplinarios tras reconocer el TS que es necesario dar audiencia previa al trabajador

En una reciente sentencia, el Tribunal Supremo ha cambiado su doctrina sobre el procedimiento para ejecutar despidos disciplinarios. A partir de ahora, las empresas españolas deberán cumplir con un trámite de audiencia al trabajador antes de comunicarle su despido disciplinario, salvo en los supuestos en los que ello no pueda exigirse razonablemente a la empresa.

Compendio 2024

Despedimos el año 2024 compartiendo un compendio (pincha aquí) de todos los posts publicados en este año en el Blog Laboral Garrigues. Confiamos en que sea una excelente oportunidad para repasar los asuntos jurídico-laborales del año y otras cuestiones de interés del área, accediendo de nuevo a nuestras entradas.

8. En prensa

Así será su vida laboral cuando tenga sus propios agentes de IA

Los socios de Laboral de Garrigues Eloy Castañer y Clara Herreros explican en este artículo de Expansión que "la IA y, en especial, la nueva etapa de los agentes de IA que transforman la inteligencia artificial generativa en una IA operativa, va a generar un cambio de paradigma en el mercado laboral que hoy es inmensurable. No estamos hablando sólo de una mejora en la productividad o en los procesos de actuación a nivel cuantitativo u organizativo, sino que nos encontramos ante una revolución sin precedentes, con impacto en múltiples perspectivas y facetas del mundo del trabajo".

Más información:

Departamento Laboral

Síguenos en:



GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3
28001 Madrid España
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

garrigues.com