

PROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Aportaciones Acellec a la consulta pública

El **Convenio Colectivo del Ocio Educativo y Sociocultural de Catalunya** prevé desde su origen (2005) una semana laboral de 37,5 horas, de manera que el efecto que pudiera tener el proyecto de ley en lo que respecta a la duración máxima de la jornada de trabajo es irrelevante en nuestro sector. Sin embargo resulta interesante, a nuestro parecer, aclarar que las razones que en su momento motivaron la adopción de esta medida en el convenio sectorial que rige nuestra actividad son las mismas que ahora nos llevan a manifestar oposición a alguna de las disposiciones que, según información de dominio público, se plantean.

Los servicios, programaciones y actividades que se gestionan desde nuestro sector son percibidas en términos generales como un servicio público, no solo porque buena parte de ellas se prestan en base al modelo de contratación pública, sino porque atienden necesidades ciudadanas que merecen ser protegidas como derecho social. Los servicios que complementan el sistema público de educación, las actividades de ocio y socioculturales que tienen la consideración de educación no formal y los programas socioculturales de atención específica a la infancia, las personas jóvenes y la tercera edad, son esenciales para garantizar el acceso de la ciudadanía en general y de las familias en particular a derechos que jamás deberían cuestionarse. La lucha contra la desigualdad social por razones económicas, la inclusividad del sistema educativo, el acceso de la infancia a una educación integral, la conciliación familiar y el ejercicio de derechos democráticos y de participación a través de la sociocultura y el trabajo comunitario se garantizan también gracias a los comedores escolares, a las actividades extraescolares, a las estancias en convivencia en colonias y campamentos en la naturaleza, en los centros sociales, cívicos y culturales y en la diversidad de programas de integración, interculturales, de igualdad y de defensa de los derechos sociales y culturales.

La singularidad de horarios, condiciones de prestación de los servicios y las especiales competencias necesarias para que los trabajadores del sector pudieran desarrollar su trabajo son los que motivaron en el primer convenio del sector la limitación del horario semanal a las 37,5 horas. En ningún momento se objetó la necesidad de que la singularidad del sector se reconociera a través de una medida que en aquel momento era excepcional pero percibida por todos los agentes que intervenían en este ámbito como necesaria.

Es esa misma singularidad la que nos permite defender ahora que el proyecto de ley que aquí se aborda tenga en cuenta las particularidades de nuestro ámbito de intervención y que no se regule de manera general, con normas universales que no atienden en ningún caso las especiales características de los diferentes sectores de actividad económica y, singularmente, el del ocio educativo y sociocultural.

Por estas razones, rogamos se tengan en cuenta, por un lado, las siguientes consideraciones de carácter general y, por otro lado, las que se refieren en concreto a la previsión de regulación del registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.

Consideraciones de carácter general

El articulado de la futura ley debería...

- Garantizar con carácter general la preeminència de la negociación colectiva sectorial en la determinación final de las medidas que se deban aplicar, sean las que sean, con la posibilidad efectiva de realizar adaptaciones sectoriales y establecer, si fuera el caso, excepciones o singularidades.
- Establecer mecanismos de aplicación progresiva de las medidas que finalmente se adopten, de manera que los impactos sean escalonados y pausados.
- Promover la adopción de medidas compensatorias para las mipime (micro, pequeña y mediana empresa) para minimizar los impactos económicos que objetivamente se produzcan, tanto en lo que se refiere a cotizaciones como en lo que respecta a los incrementos de costes salariales.
- Que la presente ley se acompañe con medidas legislativas equivalentes que conduzcan a la reforma o flexibilización del modelo de contratación pública para que sea posible realizar revisiones de precio en los contratos en ejecución que contemplen los incrementos objetivos de costes que se produzcan como resultado de los cambios de jornada y de los acuerdos que, en el marco de la negociación colectiva, adopten medidas para adaptarse a ellos.
- En el caso de que, por razón de contexto político o disponibilidad presupuestaria, no sea posible aprobar partidas económicas públicas para implementar las medidas compensatorias demandadas y para complementar los contratos públicos en ejecución, se aplase la aplicación de las medidas de manera indefinida o hasta el momento en que sea posible aplicarlas de manera razonable.

En relación con el registro de jornada

La singularidad de una parte de nuestra actividad económica, centrada en ofrecer servicios de estancias en casas de colonias, tal como se denominan en Catalunya, o de campamentos, según la denominación habitual en la mayor parte del resto del Estado, convierte el endurecimiento del sistema de control de la jornada laboral y de registro horario en un perjuicio de especial gravedad para el sector.

Las estancias en este tipo de instalaciones implican una atención permanente a sus usuarios, que son, mayoritariamente, menores de edad. La normativa que regula este tipo de actividad es de competencia autonómica y, aun considerando la diversidad de regulaciones en función de cada comunidad, establece con carácter general la obligatoriedad de prestar atención y cuidado a los participantes de las actividades, niños y adolescentes, durante las 24 horas del día. Esta dedicación plena es de imposible cumplimiento con respeto a la legislación laboral sin encarecer de manera desproporcionada el coste de los servicios, hasta el punto de convertirlos en inviables, sin solución alternativa.

Cabe tener en cuenta que las estancias en colonias, en el marco de las actividades y servicios de ocio educativo, están reconocidas como derecho social de la ciudadanía (Declaración Universal de los Derechos de la Infancia, Estatutos de Autonomía, Ley de Educación de Catalunya y Ley de los derechos y las oportunidades en la infancia y la adolescencia), con valor pedagógico y como complemento valioso al sistema educativo público. La ausencia o renuncia a diseñar un modelo de gestión que garantice la sostenibilidad llevaría, simplemente, a su desaparición como actividad de acceso universal para la ciudadanía.

En el marco de la negociación colectiva existe un proceso, desarrollado a lo largo de meses de conversaciones con las fuerzas sindicales de referencia, para acordar un modelo de gestión de la jornada laboral que, cumpliendo con la legalidad, sea al mismo tiempo sostenible, garantice los derechos laborales de los trabajadores y sea operativamente asumible para las organizaciones que gestionan la actividad.

La previsión del actual proyecto de ley, en el sentido de establecer la accesibilidad automática y remota por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y su regulación genérica sin atender a la casuística concreta de nuestro sector, imposibilita cualquier forma de gestión de la jornada laboral compatible con la naturaleza de los servicios que nos ocupan y con la opinión y acuerdo de los trabajadores del sector.

Por todo ello, y teniendo en consideración el contexto de nuestro sector de actividad, rogamos se tomen en consideración las siguientes cuestiones:

- Este acceso automático y remoto por parte de la ITSS supondría una manifiesta vulneración del derecho a la libertad de empresa, a la privacidad y, al mismo tiempo, conlleva una presunción implícita de incumplimiento empresarial en materia de jornada que entendemos inadmisibles.
- En ningún caso puede confundirse la exigencia legal consistente en que permanezcan a disposición la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en el sentido de que sea posible acceder a los mismos en cualquier momento en que se soliciten) a un acceso automático o remoto a los mismos, resultando incompatible con el derecho a la libertad. Inadmisibles e inaceptables.
- Consideramos que dicho acceso remoto resulta totalmente desproporcionado, ni se halla justificado ni supera el canon de necesidad, adecuación y proporcionalidad de la medida impuestos por la jurisprudencia constitucional.
- Su aplicación es inviable teniendo en cuenta las diferentes tipologías de empresas, sectores de actividad y ocupaciones. En este sentido, es de destacar la casuística concreta del sector del ocio educativo y de las colonias y campamentos en concreto, en el que la obligación de registro de jornada se lleva a cabo mediante diferentes sistemas por las empresas del sector. Siendo así, al ser válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, no sería posible que estos pudieran permitir un acceso remoto.
- La regulación general del sistema de registro en los términos previstos invalidaría cualquier acuerdo en el marco de la negociación colectiva, que permitiría una adaptación razonable y consensuada con las representaciones de los trabajadores.
- Proponemos, por tanto, que se garantice la preeminencia de la negociación colectiva para determinar el modelo de gestión del registro.
- Que se abra explícitamente la posibilidad de establecer excepciones a la norma, sea cuál sea, acordadas sectorialmente, en atención a las singularidades y especiales condiciones de los servicios de determinados sectores de actividad y, en especial del ocio educativo y las colonias y campamentos.
- Que se abra con amplitud la posibilidad de incluir determinadas actividades en el régimen de jornada especial para flexibilizar y adaptar la gestión y el control de la jornada a las especificidades razonadas y bien justificadas de determinados sectores de actividad, y en especial del ocio educativo y las colonias y campamentos.

En relación con el derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital se encuentra regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, no existiendo ninguna problemática sobre el contenido del mismo, ni en lo que a su aplicación se refiere. No solo eso, sino que además, en base a ello y al Acuerdo Marco Europeo de agentes sociales, se han instaurado medidas en multitud de convenios colectivos que mejoran y formulan soluciones prácticas para su aplicación efectiva en los puestos de trabajo.

Acellec
Diciembre de 2024