

Borrador de la norma que regula la reducción de jornada y el registro de jornada



Octubre 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.equizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho
Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Pocas instituciones laborales han generado tantas controversias en los últimos años como el registro de jornada. Regulado hoy como una obligación de las empresas, y como un verdadero derecho de las personas que trabajan, es una buena muestra de cómo operan los sistemas jurídicos como el nuestro, complejos y multinivel. Los mecanismos de registro de jornada surgen como una medida en interés de la empresa, para ejercitar el poder de control del empleador sobre sus empleados para comprobar el cumplimiento de sus obligaciones. Desde la perspectiva de los trabajadores, la principal preocupación era la tutela de su intimidad frente a mecanismos de registro excesivamente intrusivos (como los controles biométricos).

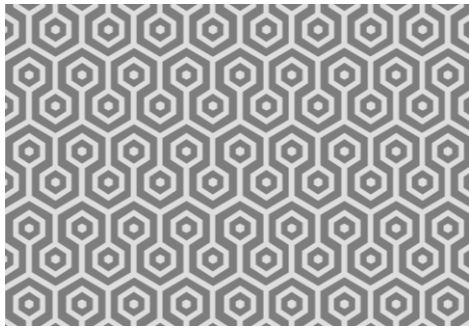
Hoy se perciben de otra manera, como un mecanismo de tutela de los trabajadores frente a potenciales abusos en el tiempo de trabajo, cuando se exceden de los límites de jornada pactados. Son las organizaciones sindicales las que han venido presionando para imponer su presencia en las empresas.

Además, su introducción en España ha sido peculiar, mediante acciones judiciales dirigidas a lograr su reconocimiento como un deber implícito en las regulaciones vigentes sobre tiempo de trabajo. Se utilizaron para ello tanto

jurisdicciones españolas como supranacionales, porque esta materia se ha regulado a ambos niveles. Finalmente, fue el legislador laboral el que la introdujo con carácter general, mediante un nuevo apartado 9 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que es el que hoy está vigente.

Esta medida, un verdadero éxito para los sindicatos, no ha cerrado los debates, porque por un lado se rechaza la rigidez que puede suponer a las empresas, y por otro se afirma que ha fracasado en su objetivo de eliminar por completo los incumplimientos en materia de jornada. Desde estas últimas posiciones, apoyadas por el Ministerio de Trabajo, se ha propuesto una reforma adicional que mejore la eficacia del registro horario.

La modificación propuesta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, promete introducir cambios significativos en esta materia, aunque no limitados al registro de horas sino que incluye otros elementos directamente relacionados con el tiempo de trabajo. Esta reforma se centra en dos aspectos clave: la reducción de las horas ordinarias máximas de trabajo y la implementación de un sistema robusto de registro de horas.



Uno de los cambios más destacados es la reducción de la jornada laboral semanal promedio, que pasará de 40 a 38.5 horas durante el resto del año 2024, con una previsión de reducción adicional a 37.5 horas semanales para el 1 de enero de 2025. Esta medida busca mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, así como fomentar una mayor productividad y bienestar en el entorno laboral.

Este cambio se justifica por el Gobierno en que la reducción de la jornada laboral no solo responde a una demanda histórica de los trabajadores, sino que también se alinea con las tendencias europeas de reducción de la jornada laboral para mejorar la calidad de vida y la salud mental de los empleados. Esto lleva a que esta medida sea impuesta mediante una reforma legal, sin esperar a que el diálogo social lo acuerde.

Para facilitar esta transición, se establecerán disposiciones específicas para el trabajo a tiempo parcial y con horas reducidas. Estas disposiciones incluirán un período de adaptación de 18 meses, durante el cual las empresas podrán ajustar sus horarios especiales de trabajo. Este período de transición es crucial para que las empresas puedan reorganizar sus procesos y garantizar que la reducción de horas no afecte negativamente a la productividad ni a la competitividad.

Además, se creará una comisión encargada de evaluar y monitorear estos cambios a través del diálogo social, asegurando que las nuevas regulaciones se implementen de manera efectiva y justa. Esta comisión estará compuesta por representantes de los trabajadores, empleadores y el gobierno, y tendrá la tarea de supervisar la aplicación de las nuevas normas y proponer ajustes si fuera necesario.

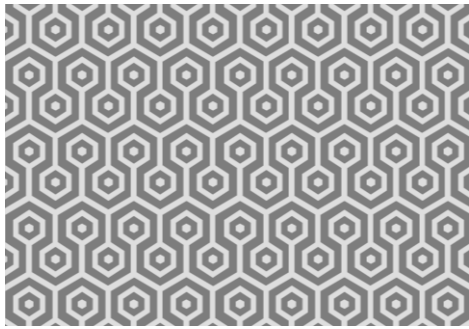
Por lo que se refiere al registro de jornada, la reforma introducirá un nuevo

artículo, el 34 bis, que regulará el sistema de registro de horas para todo tipo de trabajo: a tiempo completo, parcial, regular y extraordinario. Este sistema deberá ser catalogado como “objetivo, fiable, accesible e interoperable”, permitiendo un acceso automático para cada trabajador y un acceso remoto para los representantes de los trabajadores y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Los cambios los justifica el Gobierno afirmando que el sistema de registro de horas es una herramienta fundamental para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y proteger los derechos de los trabajadores. La implementación de un registro digital diario de horas permitirá una mayor transparencia y control sobre las horas trabajadas, evitando abusos y asegurando que los trabajadores reciban una compensación justa por su tiempo.

La regulación detallará el contenido legal y los protocolos operativos del sistema de registro de horas, los cuales deberán ser negociados con los trabajadores o, en su defecto, adoptados por la empresa tras consultar con ellos. En caso de incumplimiento, la carga de la prueba recaerá sobre los empleadores, y se presumirá que los contratos a tiempo parcial son a tiempo completo si los registros son inadecuados. Esta presunción busca proteger a los trabajadores de posibles fraudes y garantizar que se respeten sus derechos laborales.

Se mandata el registro digital diario de horas, garantizando la autenticidad y accesibilidad de los datos. Los trabajadores, sus representantes y la ITSS tendrán acceso inmediato a estos registros, que deberán ser retenidos por un período de cuatro años. La regulación especificará el contenido mínimo de los registros de horas y la organización y operación del sistema.



El registro digital diario de horas no solo facilita el control y la supervisión de las horas trabajadas, sino que también proporciona una herramienta valiosa para la gestión del tiempo y la planificación de recursos en las empresas. Al contar con datos precisos y actualizados, las empresas pueden optimizar sus procesos y mejorar la eficiencia operativa.

Esta reforma del registro de jornada va a suponer importantes cargas para las empresas, además de incidir en un fenómeno ya conocido, el de la sobrerregulación del Derecho del Trabajo, ya que acumula una regulación legal mucho más extensa que la actual, un desarrollo reglamentario y un protocolo en cada empresa. Todo esto para ordenar este registro. No sólo se imponen más obligaciones, sino que se deberá disponer de nuevas normativas internas, que se suman a las que ya existen. Gestionar a las personas en las empresas se hace cada vez más complicado en España.

El proyecto de ley también modifica el Estatuto de los Trabajadores para prohibir a los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extraordinarias, salvo en casos específicos. Esta medida asegura que el total de horas trabajadas no exceda los límites legales, estableciendo un máximo de 37.5 horas semanales en promedio anual.

La prohibición de horas extraordinarias para trabajadores a tiempo parcial es una medida que busca proteger a este colectivo, que a menudo se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad. Al limitar las horas extraordinarias, el legislador busca garantizar que los trabajadores a tiempo parcial puedan disfrutar de un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal.

La ley también enmienda el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aumentando las penalizaciones por violaciones relacionadas con las horas de trabajo, el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y el registro de horas. Cada trabajador afectado contará como una infracción separada, con multas que oscilarán entre 1,000 y 10,000 euros, dependiendo de la gravedad de la infracción.

Las disposiciones transitorias especifican que las horas ordinarias máximas de trabajo serán de 38.5 horas semanales hasta el 31 de diciembre de 2024, y de 37.5 horas semanales a partir del 1 de enero de 2025. Los contratos a tiempo parcial que cumplan o excedan las nuevas horas semanales máximas se convertirán automáticamente en contratos a tiempo completo. Los trabajadores con horas reducidas bajo artículos específicos del Estatuto de los Trabajadores mantendrán sus horas actuales y recibirán aumentos salariales proporcionales.

Estas medidas transitorias aseguran el cumplimiento de las nuevas regulaciones y protegen los derechos de los trabajadores durante el período de implementación, garantizando una transición ordenada y justa hacia el nuevo marco laboral. La conversión automática de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo para aquellos que cumplan o excedan las nuevas horas semanales máximas es una medida que busca evitar la precarización del empleo y asegurar condiciones laborales dignas para todos los trabajadores.