

## La reducción de jornada acordada entre Gobierno y sindicatos



Diciembre 2024

### ¿Hablamos?

**María Eugenia Guzmán López**

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

**Julio Calvo**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.equizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.equizabal@pwc.com)

**Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Senior Counselor de Derecho  
Laboral en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

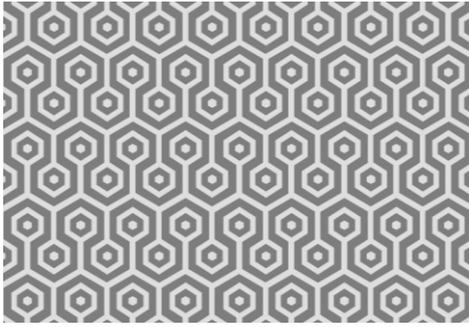
### Un acuerdo sui generis

Parecía que no iban a llegar nunca, pero finalmente están aquí. Los cambios en la ordenación del tiempo de trabajo se han culminado con la firma el pasado 20 de diciembre del “Acuerdo Social para la Reducción de la Jornada Laboral. Trabajar menos para vivir mejor”. Un acuerdo que culmina un proceso de diálogo social que algunos consideran fracasado, por no haberse llegado a la firma de los tres actores principales de las relaciones laborales. Las confederaciones empresariales más representativas, como era previsible, se han opuesto al acuerdo final, además de haber descalificado el proceso por entender que se pretendía que expresaran su apoyo a unas medidas ya acordadas entre los otros dos, Gobierno y sindicatos.

Llamar “acuerdo” a un documento entre dos partes que compartían la misma visión de esta cuestión desde un primer momento; y que excluye a la parte que tenía una visión diferente, no deja de ser peculiar. Es cierto que hay un documento de compromisos del Gobierno que éste ha firmado formalmente con las confederaciones sindicales más representativas, pero la realidad es que éstas eran medidas que formaban parte tanto del Programa de Gobierno de la coalición gobernante como de los sucesivos Planes de Acción Normativa

adoptados desde que éste llegó al poder. Esto es, que era algo que se iba a hacer de todas maneras, sujeto a la obtención del apoyo parlamentario necesario. Se pretendía que una medida de este alcance viniera apoyada por todos los interlocutores sociales, tanto para proporcionarle una especial legitimidad (dado que iba a ser contestada por las empresas) como para mantener la continuidad del fructífero proceso de diálogo social que ha caracterizado los últimos años. Lo cierto es esto último parece ya definitivamente roto, ya que los acuerdos más recientes han sido, como éste, exclusivamente “sociales”, no interconfederales o tripartitos como se pretendía. Esperemos que el diálogo social directo entre la patronal y los sindicatos, siga existiendo en el ámbito de la negociación colectiva, en el que los sucesivos AENC han ayudado mucho a la paz social y a la mejora de las condiciones económicas y de trabajo.

Los dos firmantes parece que quieren atraer de alguna manera al tercero excluido. Para ello, la disposición adicional segunda de la ley establece que el Gobierno procederá a la creación de una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas con el objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta



norma y de 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.

Seguramente el único acuerdo de verdad que ha habido en todo el proceso ha sido en el interior del Gobierno, entre los distintos socios de coalición cuyas visiones sobre esta cuestión diferían. Da la impresión de que la parte económica del Gobierno, que no era favorable a una reducción legalmente impuesta, ha logrado al menos retrasar sus efectos prácticos. Ésta era una de las exigencias de las confederaciones empresariales, cuando ya habían entendido que la reducción iba a ser un hecho, y parece que al final algo han logrado del proceso. No está de más recordar el gran número de acuerdos firmados por éstas en los últimos años, por lo que las acusaciones de falta de voluntad de negociar nos parecen injustificadas.

### La reducción de jornada

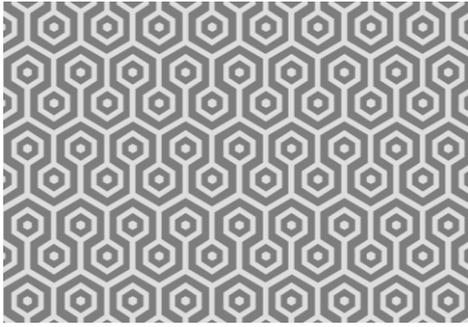
La gran novedad, el núcleo del acuerdo y lo que le da nombre, es el compromiso del Gobierno de imponer una nueva jornada máxima semanal de 37,5 horas en cómputo anual. Es importante que se haya logrado mantener el sistema de cómputo tomando como base el año, puesto que esto permitirá a las empresas controlar mejor el impacto del recorte de las horas trabajadas. Lo subrayamos porque en algunos de los primeros documentos que se manejaron se acompañaba éste de un cálculo semanal del tiempo, algo que hubiera complicado enormemente las cosas a las empresas.

Este recorte no podemos entenderlo exclusivamente como algo relacionado con la cantidad de trabajo debida y el impacto de ésta en la vida de las personas, sino que se presenta también como una intervención en materia retributiva, en tanto en cuanto va a

suponer un incremento de la retribución de la hora de trabajo. Se presenta, en efecto, como una *“medida redistributiva del desarrollo económico y los notables incrementos de la productividad experimentados desde la última reducción de la jornada máxima hasta la actualidad”*. Podría pensarse que los incrementos de productividad se han traducido ya en aumentos salariales. Para los firmantes, sin embargo, es lo que *“justifica una nueva reducción de jornada sin reducción salarial”*. Desde el punto de vista empresarial, lo que se está produciendo en realidad es un incremento salarial, acordado sin concurrir su voluntad.

La introducción de la medida se hace con una cierta progresividad, aunque se ha abandonado el modelo original del Gobierno de imponer una jornada máxima intermedia, establecida en las 38,5 horas, antes de llegar a la definitiva de 37,5 horas. Es cierto que la idea era que esta jornada intermedia de 38,5 rigiera durante el año 2024, cosa que ha resultado imposible, por lo que se ha mantenido el objetivo inicial de garantizar la de 37,5 para el 2025. Sí se establece una progresividad para los convenios colectivos vigentes, que son los que verdaderamente regulan el tiempo de trabajo en nuestro país. Éstos tendrán como máximo hasta el 31 de diciembre de 2025 para adaptarse a la nueva jornada semanal de 37,5 horas en cómputo anual.

El impacto salarial de esta medida impuesta a las empresas se desarrolla en la disposición adicional tercera de la ley propuesta, según la cual *“la reducción de jornada establecida en la presente ley no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras”*.



Es una previsión cuya redacción recuerda a la de la disposición transitoria sexta del RDL 32/2021, que contiene la reforma laboral de ese año. Esta disposición regulaba la aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma, que suponía como se recordará privar a los convenios colectivos de empresa de la prioridad aplicativa en materia salarial de la que venían disfrutando desde la reforma de 2012. En su apartado 2 se afirmaba que *“las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras”*. El objetivo es similar, una cláusula que prohíbe cualquier medida empresarial sobre el salario para garantizar que el recorte del tiempo de trabajo no tendrá consecuencias salariales.

También del impacto salarial de la reducción se ocupa la disposición transitoria segunda. Se prevé que las personas que trabajen a tiempo parcial tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, pero a la vez se les reconoce el derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales. El mismo derecho se reconoce a las personas trabajadoras con jornada reducida.

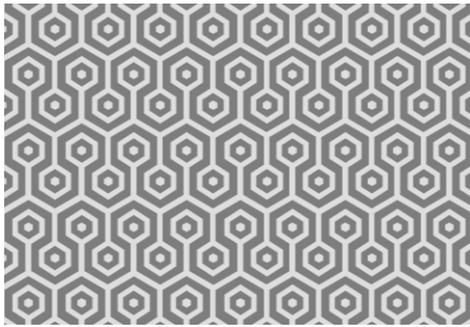
Esta previsión tiene su base en el mandato general de proporcionalidad en las retribuciones de los trabajadores a tiempo parcial garantizado tanto por la Directiva unioneuropea de 1997 como por el artículo 12 TRET. Pero no deja de ser

llamativo que una norma legal pueda imponer, de hecho, un incremento salarial a personas al margen de la negociación colectiva o de la autonomía contractual de las partes. Como lo es también que un acuerdo que no puede ser calificado ni como convenio colectivo ni como acuerdo sobre materias concretas (de los previstos en el artículo 83 TRET) pueda producir este efecto. No estamos hablando de incrementar el salario mínimo, una potestad que tiene reconocido el Gobierno por la ley, sino de alterar los niveles retributivos establecidos para cada relación laboral por el convenio o el contrato de trabajo.

### Registro de jornada

A pesar de su denominación, éste no es un acuerdo sobre la reducción de la jornada, sino que sus contenidos son mucho más amplios. Ello es así, sostienen sus firmantes, porque *“la eficacia y efectividad de la reducción de la jornada máxima legal requiere de intervenciones legales complementarias”*. La más importante de estas intervenciones es la que tiene que ver con un viejo conocido, el registro de jornada, introducido tras un arduo debate doctrinal y judicial en el apartado 9 del artículo 34 TRET, que es sustituido en la nueva norma por un artículo monográfico sobre este mecanismo de control, el artículo 34bis TRET.

De acuerdo con éste, la empresa deberá contar con un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, del que deberá garantizarse su carácter objetivo, fiable y accesible, y que permita garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral. Dicho registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.



El apartado 2º de este nuevo artículo bis del Estatuto establece unas reglas muy detalladas sobre su funcionamiento. Además, se prevé que las empresas puedan desarrollar el régimen de organización y funcionamiento de su registro, lo que se hará mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión de la empresa previa información y consulta con la representación legal de la plantilla.

La ordenación de este registro será extensa y compleja, como una muestra más del problema de sobreregulación que afrontan nuestras leyes laborales. De esta manera, junto a un artículo monográfico del Estatuto, el ya citado artículo 34bis, se prevé la aprobación de un reglamento de utilización, al que se sumará el protocolo de utilización establecido en la empresa, y lo que al efecto puedan establecer los convenios colectivos de aplicación en ésta.

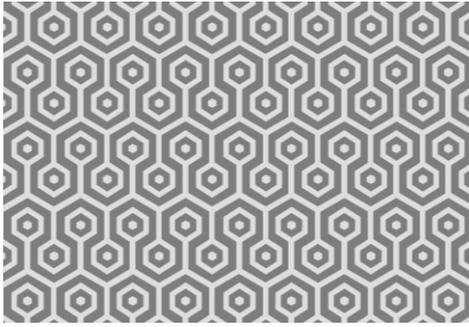
Se establece en la disposición transitoria tercera un régimen especial para la entrada en vigor de las nuevas reglas, afirmándose que *“la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos, 12.4, 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente durante seis meses desde la publicación de esta ley en el Boletín Oficial del Estado”*. Aunque la redacción no es la mejor, podemos entender que se está retrasando la entrada en vigor de las nuevas redacciones que se dan a estos preceptos estatutarios durante seis meses. Esto incluye al apartado 9 del artículo 34 TRET, que es el que a día de hoy regula el registro de la jornada.

Esto es una excepción al mandato de la disposición final cuarta, según la cual la ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE. Ahora bien, el apartado segundo de esta misma disposición final cuarta señala que el

apartado cinco del artículo primero que introduce el nuevo artículo 34 bis TRET, que es el que se ocupa del registro de jornada, entrará en vigor a los seis meses de su publicación oficial, a excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34bis. Este apartado 5 afirma que *“mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión de la empresa previa información y consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada que deberá garantizar, en todo caso, lo dispuesto en este artículo y lo previsto en el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado siguiente”*. Esto significa que se reconoce a las empresas un plazo de seis meses para ordenar este mecanismo de control del tiempo de trabajo. Para las reglas sobre interoperabilidad y accesibilidad remota se establece un plazo de entrada en vigor diferente, puesto que lo harán cuando se determine en el reglamento de desarrollo de este precepto estatutario. Es previsible que cuando finalmente se apruebe este reglamento éste garantice a las empresas la oportunidad de adaptarse a sus mandatos.

El artículo 34bis no limita sus mandatos a la figura que le da nombre, sino que en su interior encontramos referencias a otros aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo:

- La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.



- Las horas extraordinarias registradas día a día se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente.

### Derecho a la desconexión digital

El acuerdo trata el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral en dos lugares distintos. Por un lado, y para la totalidad de los trabajadores, se da nueva redacción al artículo 20bis TRET, que hasta hoy se ocupa de los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, prácticamente enunciando éstos, sin desarrollar su regulación (que se hace sobre todo en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales). En la redacción acordada se desarrolla la parte de desconexión digital en los siguientes términos:

- Se define el deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión como “la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo”.
- Este derecho se califica como irrenunciable.
- En la negociación colectiva se definirán las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión, que deberán estar orientadas a potenciar el bienestar y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como

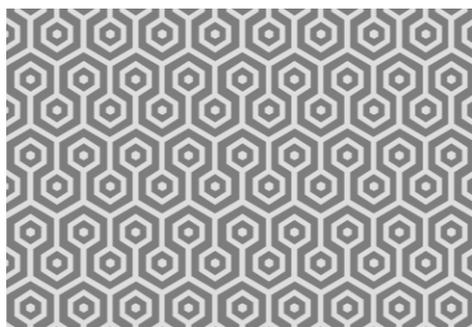
las acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, especialmente, el riesgo de fatiga informática.

- La negociación colectiva podrá establecer también las excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera, la adopción de medidas urgentes e inmediatas.
- El rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral, no podrán generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora.

En segundo lugar, se prevén medidas específicas para los trabajadores a distancia. En concreto, se le da una nueva redacción al artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, con el siguiente contenido:

*“Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015.*

*En particular, se reconoce el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo la empresa establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.*



### Trabajo a tiempo parcial

El Acuerdo contiene diversas medidas en relación con esta forma de empleo, en una doble dirección: garantizar la efectividad de la jornada pactada entre las partes; y ordenar el impacto de la nueva jornada legal máxima en aquellos contratos que la tenían inferior a la ordinaria.

Respecto del primer objetivo, la redacción que se introduce en el artículo 12 TRET establece que las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 (fuerza mayor). También se garantiza que la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo 12 TRET; esto es, que nunca podrá superar la jornada ordinaria a tiempo completo de trabajadores comparables en la empresa.

Respecto de la ordenación del impacto del recorte de jornada sobre este colectivo se prevé que los contratos celebrados a tiempo parcial con una prestación de trabajo de duración igual o superior, de promedio en el periodo de referencia fijado para el cómputo de la jornada de trabajo, a la jornada máxima legal se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo a partir de la aplicación de dicha jornada legal.

Para el resto de personas con contratos a tiempo parcial se prevé que éstas tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la aplicación del recorte salarial. Asimismo, tendrán derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la

jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales.

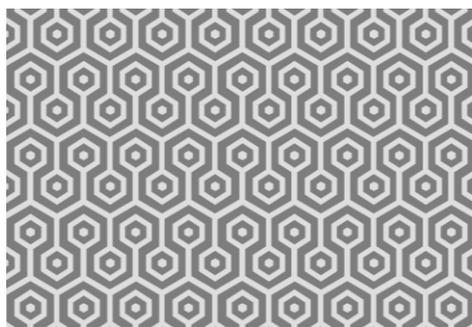
Además, y como ya se tuvo ocasión de ver, el nuevo artículo 34bis TRET establece que la jornada de estas personas trabajadoras se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

### Régimen sancionador

Como es común en las reformas legales de los últimos años, éstas se van acompañadas por una adaptación del Derecho administrativo sancionador, tanto para apoyar mediante sanciones el cumplimiento de las nuevas obligaciones, como para incrementar la dureza de aquéllas. Así, se 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.

### Siguientes pasos

El acuerdo supone que *“el Gobierno promoverá el desarrollo de una iniciativa legislativa en materia de reducción de jornada, registro horario y derecho a la desconexión de acuerdo con el texto incorporado en Anexo I”*, conteniendo este anexo el texto articulado que pone en práctica los cambios normativos antes señalados.



Se descarta, de esta manera, la solución más común y simple para este tipo de acuerdos, la aprobación por el Gobierno de un Real Decreto-ley que aplique lo pactado entre Gobierno y sindicatos. La importancia de las materias y la necesidad de asegurar un apoyo parlamentario suficiente para evitar que de nuevo decaiga una norma de emergencia han aconsejado seguramente esta opción.

Optar por la vía parlamentaria supone retrasar la elaboración de la norma, a la vez que abre la puerta a la modificación de sus contenidos. En todo caso, los plazos para que esta reducción de jornada comience a aplicarse a las empresas son inciertos. Preocupa que se aplique el cómputo anual a todo el año 2025, de tal modo que si la ley se retrasa las empresas tengan que reducir la jornada semanal en lo que reste del año para adecuarse al límite de las 37,5 horas.

La nueva ordenación del registro de jornada incrementa considerablemente la complejidad y la exigencia para las empresas, además de los riesgos derivados de incumplimientos o aplicaciones defectuosas. Esperemos una actuación diligente del Gobierno para que se apruebe un desarrollo

reglamentario razonable y oportuno.

La jornada de 40 horas duró entre nosotros cuatro décadas. No parece que la nueva vaya a ser tan longeva, sino que hay datos que apuntan a que el objetivo de las organizaciones sindicales es mucho más ambicioso. La ya citada disposición adicional segunda de la ley prevé la creación de una mesa de diálogo social con el objeto de *“seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo”*. El Secretario General de UGT, por su parte, ha afirmado a este respecto que este acuerdo *“tiene una gran trascendencia porque nos va a llevar a tener una jornada más europea, pero no es el final, para nosotros las 37 horas y media es una parada más, vamos a seguir trabajando para llegar a una jornada de 32 horas semanales, cuatro días a la semana”*.

La cuestión del tiempo de trabajo es central en la política laboral del Gobierno, y una prioridad para las organizaciones sindicales. La Ministra de Trabajo ha afirmado al respecto que *“empezamos a recuperar lo más valioso que tenemos: el tiempo”*. No parece que sus pretensiones se queden en esta reforma, tan difícil de introducir y que tantas resistencias ha generado.