

La reducción de jornada se pone en marcha



Febrero 2025

¿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.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

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

El Consejo de Ministros aprobó el 4 de febrero un 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, para su remisión al Congreso de los Diputados. Norma muy esperada, su remisión supone el inicio del final de su tramitación, ya que queda toda la gestión parlamentaria; pero tiene sentido expresarlo así, dado lo largo y complicado de las fases anteriores hasta llegar a este punto, con diálogo social fallido y discusiones dentro del Gobierno incluidos.

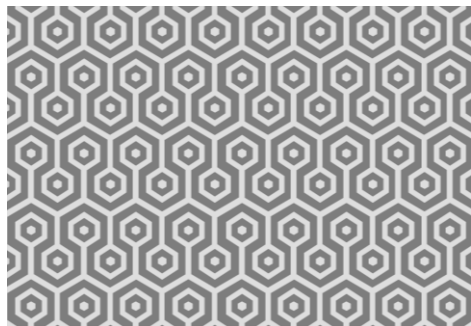
Lo más importante es la reducción del tiempo de trabajo, que pasa a 37,5 horas semanales, de manera automática y sin que pueda producirse un recorte salarial como consecuencia de ello. La disposición adicional tercera establece que dicha reducción no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. Con esto se asegura que los salarios no se vean afectados, lo que supone de facto un incremento de los costes laborales para las empresas.

Un segundo contenido de la norma es la reforma de la regulación del registro de

jornada, institución todavía reciente en España pero cuya implantación no ha satisfecho ni al Gobierno ni a las organizaciones sindicales. Este cambio se justifica en el sentido de que la eficacia de la reducción de la jornada máxima legal requiere de medidas complementarias como ésta. El objetivo es que este mecanismo deberá contar con los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad. Para lograrlo se establecen las siguientes medidas:

- Utilización de medios digitales. Cumplimentación de forma personal y directa con garantías de autenticidad y trazabilidad.
- Utilización de formatos comprensibles.
- Establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad.
- Registro de jornada idéntico en los contratos a tiempo parcial.

Para garantizar estos requisitos el Anteproyecto afirma que las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. De la misma manera se registrarán todas aquellas interrupciones que afecten al cómputo.



Además, para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, éste deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.

Desde un punto de vista técnico, además de la digitalización del registro, se impone que toda la información figure en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, lo que permita su documentación y la obtención de copias. Además, el sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión. Deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.

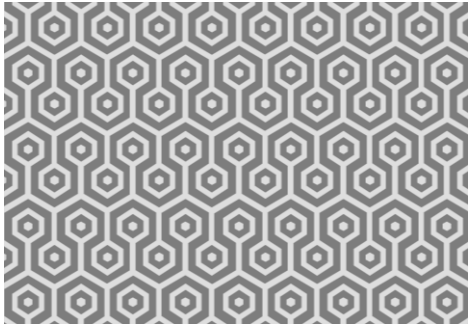
Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata a este registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Como se ha indicado, el acceso podrá ser también remoto.

La empresa conservará los registros durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El tercer contenido de la norma es el desarrollo del derecho a la desconexión, igualmente reciente en el Derecho del Trabajo español, igualmente poco regulado e igualmente insatisfactorio para

sindicatos y Gobierno. Éste califica este derecho como uno irrenunciable para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados. Se justifica no sólo para garantizar el derecho al descanso, sino también para proteger la intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización. El derecho a la desconexión, hoy sólo nombrado en lo que al marco jurídico laboral se refiere en el artículo 20bis del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, supone en el proyecto que rechazar o no atender la comunicación o la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral, no podrá generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora. Se configura como un derecho irrenunciable, y se concreta en 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.

El Anteproyecto contiene un importante régimen sancionador, al que hay que estar atento, especialmente porque la Ministra de Trabajo advirtió en la rueda de prensa posterior al Consejo que *“centenares de empleados públicos de la Inspección de Trabajo están operando para evitar irregularidades”*. La digitalización del registro dará a la Inspección una importante fuente de información para encontrar posibles infracciones en materia de tiempo de trabajo.



La novedad es por una parte que los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generen riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras se calificarán como infracciones muy graves. En estos casos las multas tendrán como importe de 1.000 a 2.000 euros, en su grado mínimo; de 2.001 a 5.000 euros, en su grado medio; y de 5.001 a 10.000 euros, en su grado máximo.

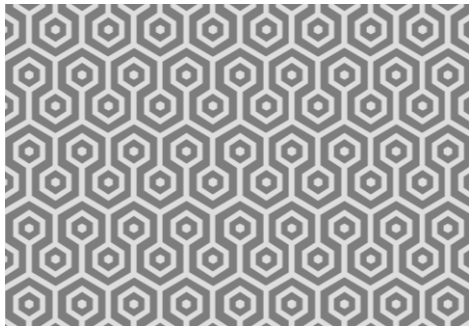
Otro aspecto novedoso importante es que se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados. Con esto se continúa en la línea de política del Derecho, iniciada en la reforma laboral de 2021, de endurecer el aparato sancionador laboral cambiando las reglas de cálculo del montante de la infracción.

No se contempla, en cambio, la posibilidad de sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones respecto de este registro, algo que habían propuesto las organizaciones empresariales. Esto no quiere decir que estos incumplimientos queden impunes, sólo que se les aplicará el régimen sancionador de los convenios colectivos, aunque puede ser necesario proceder en algunos casos a una modificación de los convenios para introducir expresamente estas conductas.

El Anteproyecto incluye el encargo al Gobierno para que abra una mesa de diálogo Social para evaluar el impacto de este cambio y para seguir avanzando en la materia de jornada. Sobre esta previsión, que se ha convertido prácticamente en una cláusula de estilo en las normas laborales más recientes, merece la pena indicar dos elementos. Primero, que se pretende volver al

diálogo social auténtico, el tripartito (o bipartito, sin el Gobierno), tras haberse abandonado el mismo por no haberse logrado los objetivos pretendidos por el Gobierno (la reducción automática e inmediata) y no haberse sumado la representación de los empresarios al acuerdo. Recordemos que la medida que se tramita responde a un acuerdo que fue sólo bilateral, entre el Gobierno y las organizaciones sindicales mayoritarias CCOO y UGT, rubricado el 20 de diciembre de 2024. El hecho de que se pretenda incorporar al empresariado a esta tarea es significativo. Y segundo, y seguramente más importante, que el Gobierno no se plantea que esta reducción que se va a imponer a las empresas sea un punto de llegada, sino tan sólo el inicio de un proceso que llevará a tiempos de trabajo aún menores. Es esto, y no otra cosa, lo que debemos entender cuando se habla de “avanzar en materia de jornada”. No es una novedad, en realidad, ya que el Gobierno siempre se ha planteado así este proceso, llegando incluso a afirmar que el límite de las 37,5 horas sería alcanzado con o sin acuerdo (como así ha sido), mientras que se dejaba para ulteriores disminuciones la posibilidad de pacto.

Uno de los temas centrales durante la procesola gestión de esta medida está siendo el papel de los convenios colectivos. Los representantes de los empresarios defendían que debería respetarse la duración pactada en los convenios, al menos durante la vigencia de éstos, lo que retrasaría la aplicación efectiva del recorte. La norma, siguiendo lo pactado entre el Gobierno y los sindicatos, indica que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos tendrán hasta el 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo



previsto en la norma, en particular, lo establecido respecto a la duración máxima de la jornada ordinaria. Esto no debe entenderse en el sentido de que se retrasa la entrada en vigor de este recorte, puesto que el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece un máximo que se impone a los convenios desde el momento en que entre en vigor su reforma, sin esperar a que éstos adapten su articulado. Los convenios que establezcan jornadas superiores serán inaplicados en este punto, en beneficio de la regulación legal, de manera automática, por jerarquía normativa. La remisión a la negociación colectiva debe entenderse en otro sentido, en cuanto a la reordenación de los horarios o la implementación del registro de jornada.

En resumen, estamos ante un paso importante en la adopción de un cambio fundamental en la ordenación del tiempo de trabajo en España. Un cambio que

incide en la materia que podemos considerar central en los debates laborales de los últimos años, en el marco de una reflexión social sobre el papel del trabajo en la vida de las personas. Y que por ello no será el último que podemos esperar. El propio Anteproyecto prevé ya la posibilidad de reformar la regulación de las jornadas especiales de trabajo, que irá sin duda en la misma dirección de limitarlas y controlarlas.

El siguiente paso es la entrada en el Parlamento, momento en el que se dispondrá ya de un texto completo y definitivo del Anteproyecto. Luego vendrán las enmiendas de los distintos grupos parlamentarios, que como se sabe son especialmente poderosos. Queda partido, por ello, aunque no parece previsible que el contenido de estas medidas vaya a cambiar sustancialmente. La entrada en vigor no será inmediata, en todo caso.