



Actualidad Jurídica

El Gobierno aprueba el proyecto de ley para la reducción de la jornada laboral



Mayo 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.eguibabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

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

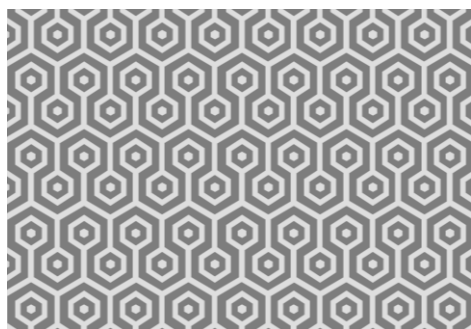
Debemos ser cautos con los titulares, porque muchas veces nos llevan a error. Esto está pasando especialmente con uno de los temas más candentes de la regulación de las relaciones laborales en España, la reducción de jornada. Si tuviéramos que creer todo lo que se publica, habría sido ya aprobada varias veces.

Se trata de una prioridad del Gobierno, porque lo fue de Sumar, uno de los partidos que lo conforman, y ha generado adhesiones y rechazo desde hace años: en el diálogo social, en los programas electorales y en los debates políticos. Con un alto valor simbólico, las reacciones a favor y en contra han sido virulentas. No cabe duda de que el impacto de la medida en las empresas va a ser muy importante, especialmente porque se impone sin paliativos que faciliten gestionar sus efectos en términos de costes laborales y mayores dificultades en la organización del trabajo. Es, además, una más de una cadena de reformas que suponen cada vez mayores obligaciones, rigideces y costes para el tejido empresarial. Para las organizaciones empresariales es una muestra de un alineamiento del Gobierno con los sindicatos, que impide un diálogo social real, por lo que les molesta

especialmente que se justifique su imposición en la existencia de un acuerdo previo Gobierno-sindicatos.

El texto finalmente aprobado en el Consejo de Ministros entre el Gobierno y las organizaciones sindicales mayoritarias CCOO y UGT fue rubricado el 20 de diciembre de 2024.

Esta medida es complicada, y la dificultad para llevarla a cabo está siendo notable. El proyecto original de imponerlo de manera gradual, en dos fases (2024 y 2025), fracasó, lo que ha llevado a que se pretenda imponer la reducción de una sola vez, sin perjuicio de que el Gobierno, de una manera hartó optimista, contemple la posibilidad de reducciones ulteriores (de 37,5 a 35 horas semanales) a través del diálogo social. También ha generado discusiones en el seno del propio Gobierno, que demostró tener dos sensibilidades diferentes, por decirlo de alguna manera, al respecto. Cuando estaba todo dispuesto para la aprobación por el Gobierno el pasado martes 29 de abril, llegó el apagón y hubo que retrasarlo toda una semana, hasta el martes 6 de mayo. Ahora finalmente esa aprobación gubernamental se ha producido.



Ahora bien, la realidad es que no se ha aprobado la medida, sino que sólo se ha decidido su remisión al Congreso de los Diputados, lo que supone únicamente el final de una fase de su elaboración, y el inicio de otra. Empieza ahora la gestión parlamentaria, que parece no va a resultar fácil, con lo que tampoco tenemos que esperar que la reducción se produzca de manera inmediata. Además, 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, por lo que el proceso no parece que termine con la eventual aprobación parlamentaria.

Lo más importante del proyecto de ley es sin duda la reducción de la jornada de trabajo, que es el titular de esta iniciativa, y lo que sin duda dará nombre a la norma en su aplicación práctica. Pero no es ni mucho menos la única medida, sino que el proyecto contiene otras también importantes que tienen que ver igualmente con el tiempo de trabajo.

En todo caso, empezamos recordando que el Anteproyecto supone que la jornada máxima legal pasa a 37,5 horas semanales (en promedio anual), de manera automática y sin que pueda producirse un recorte salarial como consecuencia de ello.

Recordemos que históricamente y en el ámbito internacional, el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1919, estableció la jornada laboral de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. En España, ya en nuestro actual periodo democrático, la jornada laboral se redujo a cuarenta horas semanales en el año 1983. Desde entonces, no se ha intervenido ni modificado la normativa en cuanto a la jornada laboral se refiere hasta lo que se pretende implantar ahora de las 37,5 horas.

La disposición adicional tercera establece que dicha reducción no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación,

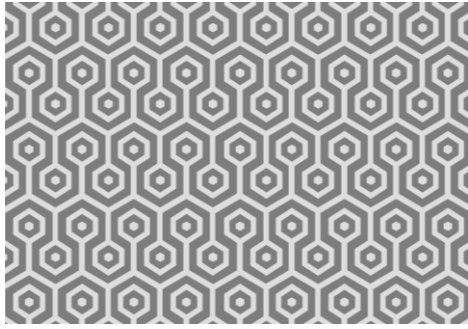
absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. Con esto se asegura que los salarios no se vean afectados, lo que supone como comentábamos antes un incremento de los costes laborales para las empresas.

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, si bien, como se ha indicado, el acceso podrá ser también remoto.

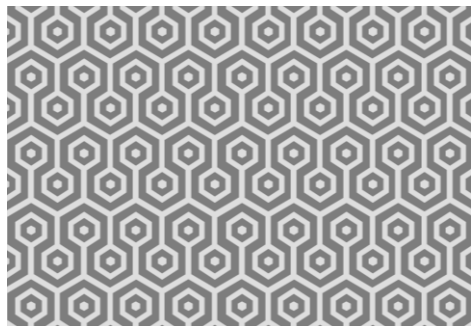
La empresa conservará los registros durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El tercer contenido de la norma es el desarrollo del derecho a la desconexión digital, igualmente reciente en el Derecho del Trabajo español, asimismo poco regulado (por remisión a la ley de protección de datos) y, de igual forma, 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, con novedades tales como que algunos 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.

La reforma implica igualmente que se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o de falseamiento de los datos registrados. Esta medida es una nueva manifestación de la estrategia legislativa de endurecer el aparato sancionador laboral cambiando las reglas de cálculo del montante de la infracción del Derecho, como ya se había hecho en la reforma de 2021 con los contratos temporales.



Por el contrario, no se introduce la posibilidad de sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones respecto de este registro, como habían propuesto las organizaciones empresariales. La consecuencia es que a estos incumplimientos sólo les aplicará el régimen sancionador de los convenios colectivos, que tendrán que adaptarse para introducir expresamente estas conductas si no lo han hecho todavía.

Es interesante el papel que atribuye el proyecto de ley a los convenios colectivos. De acuerdo con el pacto Gobierno-sindicatos de diciembre de 2024, 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. Esta previsión debe ser entendida en sus propios términos: no se está retrasando la aplicación de la reducción, dado que lo que sí entra en vigor de manera inmediata es el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que es la norma que fija el número máximo de horas de trabajo que los convenios podrán acordar. Los convenios que establezcan jornadas superiores serán inaplicados en este punto, para ser sustituidos por la regulación legal, por jerarquía normativa y de manera automática.

La remisión a la negociación colectiva tiene otro sentido pues los convenios deben hacer otras cosas como reordenar los horarios, alterar la distribución irregular de jornada, o adaptar el registro de jornada para adecuarse al cambio legislativo.