

Estimados clientes,

En nuestro afán de mantenerles debidamente informados, comunicarles que, en el día de ayer, 4 de febrero de 2025, el Gobierno aprueba el anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual.

El anteproyecto, que deberá ser validado en el Congreso de los Diputados, se estima que podría someterse a votación a principios de marzo de 2025. En caso de ser aprobado, se permitiría reducir la jornada laboral legal máxima por primera vez desde 1983, de cuarenta horas a treinta y siete y media horas semanales.

La eficacia de la reducción de la jornada máxima legal requiere de medidas complementarias como la regulación precisa del registro de jornada, el derecho a la desconexión como un derecho irrenunciable y la modificación del régimen sancionador, que provee de multas por cada trabajador sujeto de la infracción.

La reducción de jornada no conllevará reducción de salario, y para aquellas personas trabajadoras a tiempo parcial, deberán optar por seguir trabajando las mismas horas, con el incremento de salario proporcional al nuevo coeficiente de parcialidad, o reducir su jornada.

1. Registro de jornada

El registro de jornada deberá contar con los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad, para lo que exigirá:

- 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:

- a) Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de la misma manera se registrarán todas aquellas interrupciones que afecten a su cómputo.
- b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, este deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.
- c) La información deberá figurar 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, que permita su documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.
- d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.
- e) 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.

2. **Derecho a la desconexión**

Se trata de un derecho irrenunciable para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

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.

3. Nuevo régimen sancionador

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, 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.

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 infracción muy grave.

Las multas tendrán como importe:

- En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros.
- En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros.
- En su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

4. Convenios colectivos

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.

Sin otro particular, y esperando que la información sea de interés, quedamos como siempre a su disposición para todo aquello en lo que les podamos ayudar.

Reciban un cordial saludo,

