

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL
“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

17:00 HORAS

ORGANIZA:



FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

GS Consejo General
Graduados Sociales
de España



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

 FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

 Consejo General
Graduados Sociales
de España

TÍTULO PONENCIA: Marco legal y convencional de la reducción de la jornada de trabajo: situación actual y perspectivas de futuro

AUTOR: Jorge Pérez

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UOC)



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

TÍTULO PONENCIA:

MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

CONTENIDO A PRESENTAR

- Regulación legal de la jornada de trabajo y obligaciones empresariales en la materia
- La jornada de trabajo en la negociación colectiva
- Situación actual del proceso de diálogo social sobre la reforma de la jornada máxima legal
- El Borrador inicial de Anteproyecto de Ley presentado por el Gobierno a los interlocutores sociales
- Afectación a las jornadas de trabajo a tiempo parcial



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

 FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

 Consejo General
Graduados Sociales
de España

Regulación legal de la jornada de trabajo y obligaciones empresariales en la materia



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

Artículo 34 TRLET

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de **cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (*)**.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al **comienzo como al final** de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su **puesto de trabajo**

6. **Anualmente** se elaborará por la empresa el **calendario laboral**, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un **lugar visible** de cada centro de trabajo.

Esto supone una jornada anual de 1.826 horas, aproximadamente



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la **distribución irregular de la jornada** a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el **diez por ciento** de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de **descanso diario y semanal** previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un **preaviso mínimo de cinco días el día** y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La **compensación** de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas **en el plazo de doce meses** desde que se produzcan.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de **horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias**, salvo que por **convenio** colectivo o, en su defecto, **acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores **menores de dieciocho años** no podrán realizar más de **ocho horas diarias** de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

4. Siempre que la duración de **la jornada diaria continuada exceda de seis horas**, deberá establecerse un periodo de **descanso** durante la misma de duración no inferior a **quince minutos**. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por **convenio colectivo** o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores **menores de dieciocho años**, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de **treinta minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada **exceda de cuatro horas y media**.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las **adaptaciones** de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la **conciliación** de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan **hijos o hijas**, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan **doce años**.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los **hijos e hijas** mayores de doce años, el **cónyuge o pareja de hecho**, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de **otras personas dependientes** cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de **edad, accidente o enfermedad** no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

9. La empresa garantizará el **registro diario de jornada**, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

Art. 35 TRLET

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen **sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo**, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante **convenio colectivo** o, en su defecto, **contrato individual**, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. **En ausencia de pacto** al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas **deberán ser compensadas** mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en **convenio colectivo o contrato** individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

2. El número de horas extraordinarias **no podrá ser superior a ochenta al año**, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen **una jornada en cómputo anual inferior** a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la **misma proporción** que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, **no se computarán** las horas extraordinarias que hayan sido **compensadas** mediante descanso dentro de los **cuatro meses** siguientes a su realización. El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. **No se tendrá en cuenta**, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para **prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes**, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.



6 DE NOVIEMBRE DE 2024

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

 FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

 Consejo General
Graduados Sociales
de España

La jornada de trabajo en la negociación colectiva

(FUENTES ESTADÍSTICAS: MITES)



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

- La jornada máxima legal de trabajo regulada en el artículo 34.1 del TRLET es un **mínimo de derecho necesario relativo**, lo que significa que puede ser fijada una jornada de trabajo inferior tanto en los convenios colectivos como en los contratos de trabajo.
- A estos efectos, para determinar si se cumple el mínimo de derecho necesario legalmente establecido, la comparación debe realizarse en términos de **jornada anual**
- También son mínimos de derecho necesario los **descansos y permisos** establecidos en el artículo 34.3, 34.4, 37 y 38 TRLET, así como las jornadas máximas de **menores**, trabajadores **nocturnos** (art. 36 TRLET) y trabajo a **turnos** (art. 36.e TRLET)



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

LIMITACIONES QUE AFECTAN A LOS MENORES DE 18 AÑOS
(NO DISPONIBLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA O INDIVIDUAL)

- Los trabajadores menores de dieciocho años **no** podrán realizar **trabajos nocturnos** (art. 6.2 TRLET)
- Se **prohíbe** realizar **horas extraordinarias** a los menores de dieciocho años (art. 6.3 TRLET)
- Los trabajadores menores de dieciocho años **no** podrán realizar **más de ocho horas diarias** de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos (art. 34.3 TRLET)
- En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de **descanso** tendrá una duración mínima de **treinta minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de **cuatro horas y media** (art. 34.4 TRLET)
- La duración del **descanso semanal** de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de **dos días ininterrumpidos** (art. 37.1 TRLET)



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

LIMITACIONES QUE AFECTAN AL TRABAJO NOCTURNO (*) Y AL TRABAJO A TURNOS
(NO DISPONIBLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA O INDIVIDUAL)

- Las personas contratadas con **contrato de formación en alternancia** no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos (art. 11.2.k TRLET)
- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos **no podrá exceder de ocho horas diarias** de promedio, en un periodo de referencia de quince días (art. 36.1 TRLET)
- Los trabajadores nocturnos **no** podrán realizar **horas extraordinarias** (art. 36.1 TRLET)
- En el trabajo a **turnos**, ningún trabajador esté en el de **noche más de dos semanas consecutivas**, salvo adscripción voluntaria (art. 36.2 TRLET)

() Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual*



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

DATOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEPTIEMBRE 2024

- Hasta el momento, se han firmado y registrado **673 convenios colectivos**, de los que 486 son de empresa. Estos convenios cubren a una población trabajadora de **1.419.002 personas** (en 2023 se firmaron 1.793 convenios que afectaron a 1.438.473 personas)

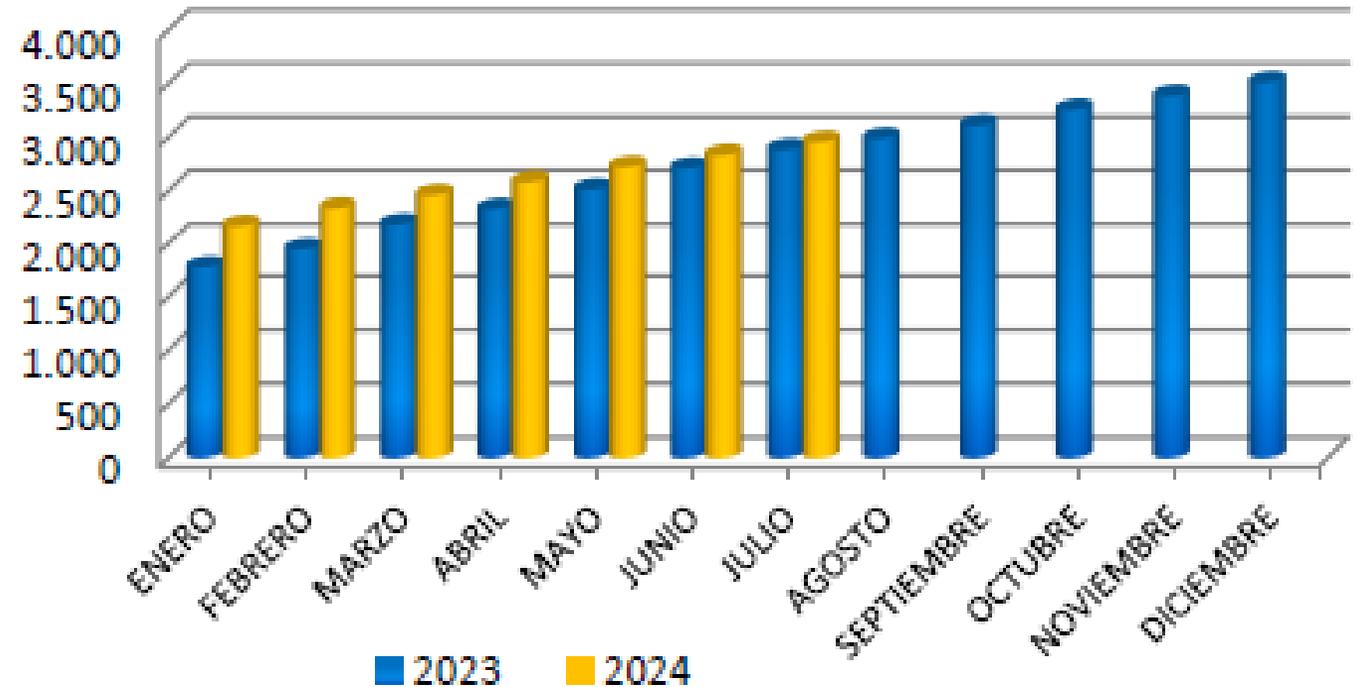




“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS 2023-2024



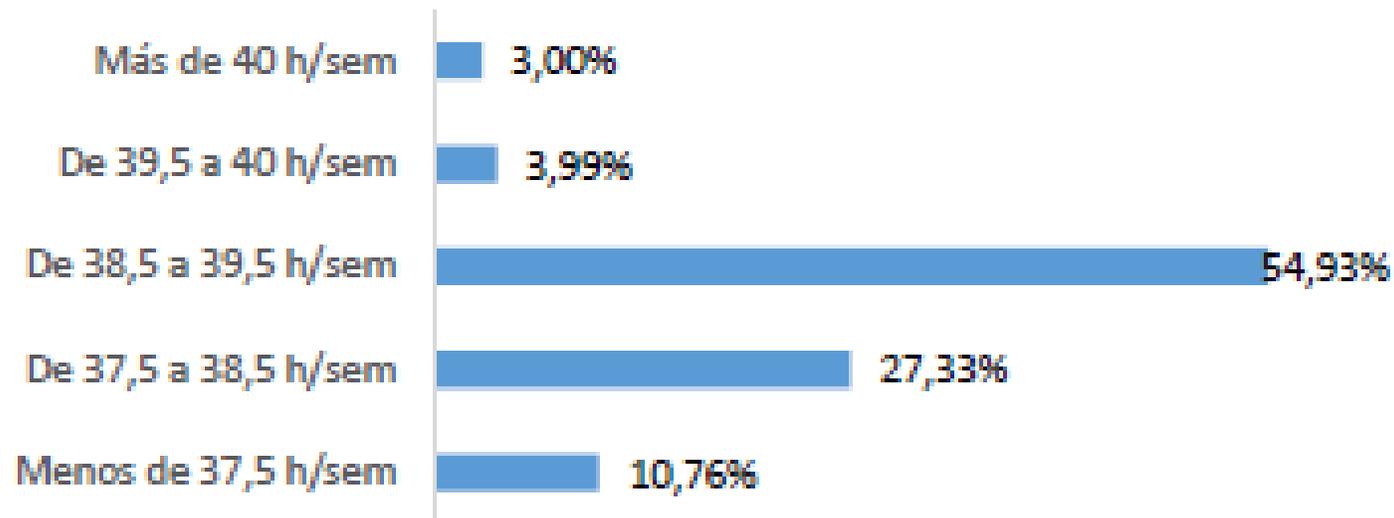
¿Ha influido el efecto “anuncio” en la disminución del número de convenios registrados en 2024?



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN 2024 (HASTA SEPTIEMBRE) POR TRAMOS DE JORNADA

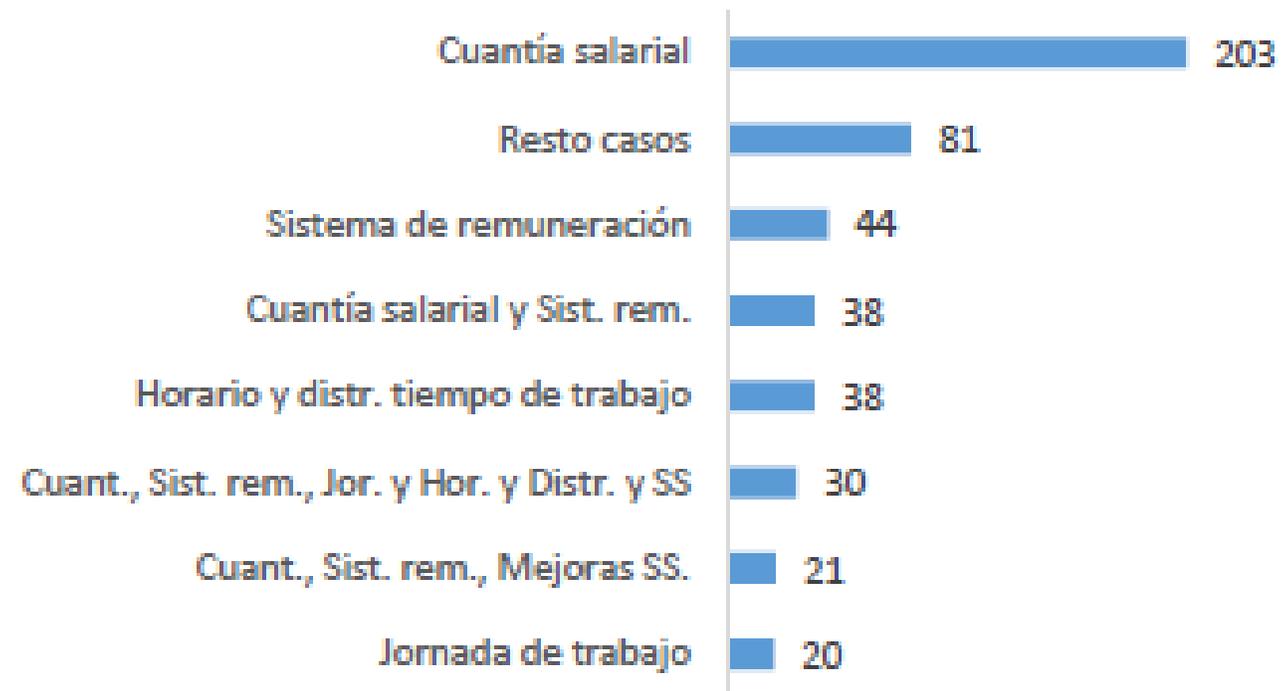




6 DE NOVIEMBRE DE 2024

INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS POR MATERIAS

Inaplicaciones de convenios





WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

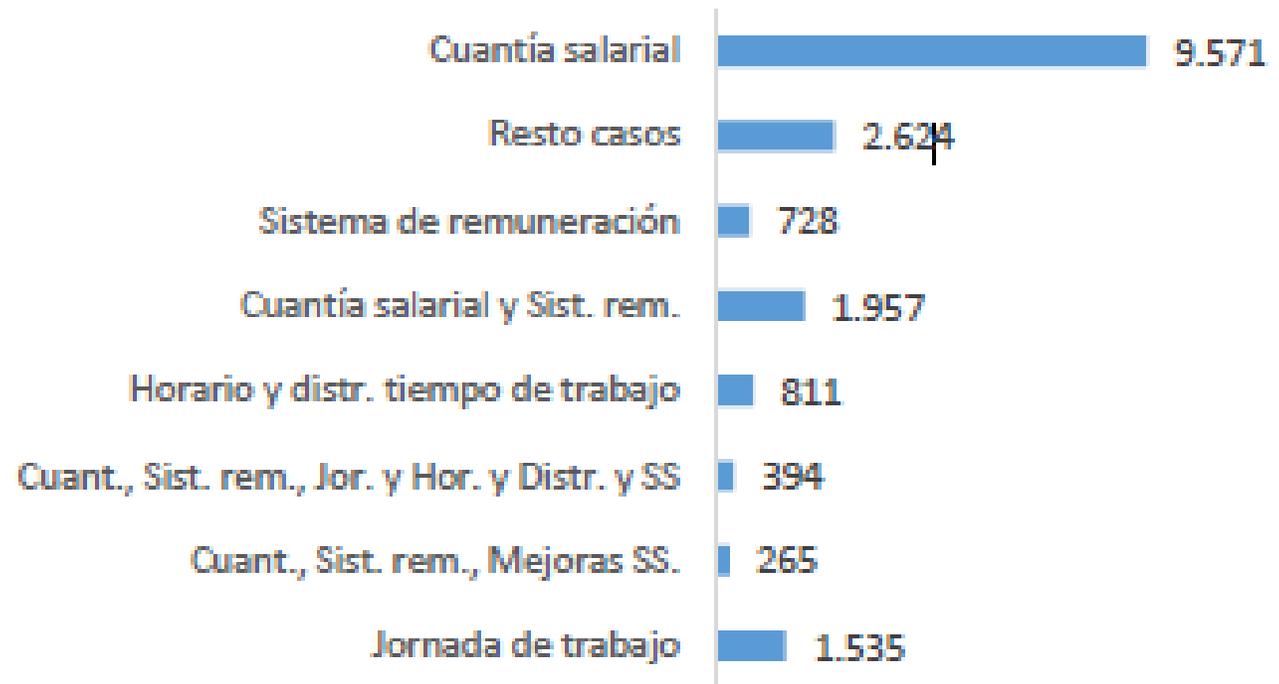


FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

TRABAJADORES
AFECTADOS POR LAS
INAPLICACIONES DE
CONVENIOS COLECTIVOS,
POR MATERIAS

Trabajadores afectados





“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

LA JORNADA LABORAL PACTADA EN CONVENIOS COLECTIVOS (Fuente: CEOE)

La jornada media pactada en los convenios registrados hasta 31 de julio de 2024 es de **1.759,10 horas anuales**, cifra superior a la del año anterior en las mismas fechas: 1.753,75 horas anuales en julio de 2023.

La situación difiere según los ámbitos de negociación:

- En los **convenios sectoriales y de grupo de empresa** la jornada, como es habitual, supera la media, siendo de **1.761,34 horas anuales** -1.757,19 horas en julio de 2023-
- Los de empresa quedan por debajo de la media, con **1.718,21 horas anuales** - 1.698,58 horas en el mismo mes de 2023-.

*UNA JORNADA SEMANAL DE 37,5 HORAS SUPONDRÍA
UNA JORNADA ANUAL DE 1.712 HORAS,
APROXIMADAMENTE*



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

CONVENIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS POR TRAMOS DE JORNADA
(Fuente: CEOE)

TRAMOS DE JORNADA	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
Menos de 1.712 horas/año ¹	841	28,45	1.014.192	10,93
De 1.712 a 1.758 horas/año ²	752	25,44	2.544.381	27,41
De 1.759 a 1.803 horas/año ³	948	32,07	5.073.414	54,65
De 1.804 a 1.825 horas/año ⁴	169	5,72	409.660	4,41
Más de 1.825 horas/año ⁵	246	8,32	241.084	2,60
TOTALES	2.956	100,00	9.282.731	100,00

De las personas trabajadoras con variación salarial pactada para 2024, el 54,65% tienen una jornada anual de entre 1.759 y 1.803 horas anuales

¹Menos de 37,5 horas/semana

²De 37,5 a 38,5 horas/semana

³De 38,5 a 39,5 horas/semana

⁴De 39,5 a 40 horas/semana

⁵Más de 40 horas/semana



WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”



6 DE NOVIEMBRE DE 2024

<u>CONVENIO ESTATAL</u>	<u>JORNADA ANUAL (2024)</u>	<u>CÓDIGO</u>
INDUSTRIA DEL CALZADO	1.780	9900080511981
ELABORACIÓN DE ARROZ	1.772	99000335011981
ESTACIONES DE SERVICIO	1.760	99001995011981
INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL	1.760	99002255011981
INDUSTRIA AZUCARERA	1.756	99000555011981
INDUSTRIA QUÍMICA	1.752	99004235011981
INDUSTRIA CÁRNICA	1.760	99000875011981
COMERCIO DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS	1.760	99001115011981
INDUSTRIA METALGRÁFICA	1.752	99003445011982
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	1.748	99003945011981
PERFUMERÍA Y AFINES	1.720	99004015011984
INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	1.789	99004975011981
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA	1.747	99002045011981



WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”



6 DE NOVIEMBRE DE 2024

CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS Y JORNADA MEDIAS PACTADAS, VIGENTES EN 2024

ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL	CONVENIOS FIRMADOS ANTES DE 2024	CONVENIOS FIRMADOS EN 2024
TOTAL			
Convenios	3.142	2.599	543
Empresas	1.090.026	918.918	171.108
Trabajadores	9.642.993	8.309.695	1.333.298
Jornada media (horas/año)	1.759,26	1.762,26	1.740,56
CONVENIOS DE EMPRESA			
Convenios	2.227	1.846	381
Trabajadores	516.477	434.129	82.348
Jornada media (horas/año)	1.717,27	1.716,26	1.722,61
CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA			
Convenios	915	753	162
Trabajadores	9.126.516	7.875.566	1.250.950
Jornada media (horas/año)	1.761,64	1.764,80	1.741,74



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

***“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA
DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”***

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

 FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

 Consejo General
Graduados Sociales
de España

**Situación actual del proceso de diálogo social
sobre la reforma de la jornada máxima legal**



WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

GS Consejo General
Graduados Sociales
de España

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

LA INICIATIVA LEGISLATIVA Y LA SITUACIÓN ACTUAL

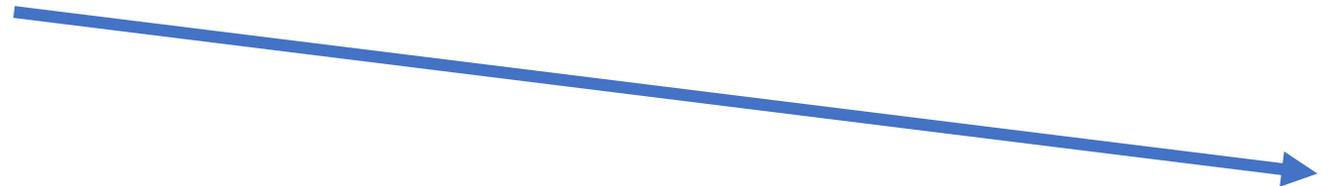
- El Ministerio de Trabajo y Economía Social elaboró este año 2024 un BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO
- Este Borrador fue presentado a los agentes sociales y se abrió un proceso de debate y negociación, del que únicamente se ha tenido noticia a través de los medios de comunicación y a partir de las manifestaciones de las distintas partes
- En este momento (6 de noviembre de 2024) no se ha anunciado acuerdo sobre el contenido del borrador



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

- El Secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey, después de la 13ª reunión de la mesa de diálogo social en los diez últimos meses, anunció el pasado día 29 de octubre lo siguiente:
 - El Gobierno hace su **última propuesta** en esta 13ª reunión
 - Emplaza a los interlocutores sociales para que el día **11 de noviembre** se pronuncien con “un sí o un no”





“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

Comunicado CEOE/CEPYME (5 de noviembre de 2024)

- La conclusión es que CEOE y CEPYME, desde la responsabilidad, **no pueden apoyar dicha propuesta**. Modificar por ley cuestiones que **son materia propia de los convenios colectivos**, como la reducción de jornada, y que, de hecho, ya se están pactando de forma bilateral en los convenios, supone una intromisión en la autonomía de la negociación colectiva, consagrada en el artículo 37.1 de la Constitución
- Así, la aprobación de esta norma no hace sino **debilitar el marco de negociación colectiva** que ha sido fundamental para mantener la paz social durante los últimos 40 años y, en la práctica, aboca a muchas empresas, especialmente a pymes y autónomos, a una **reorganización forzada que pondrá al límite su capacidad de organización** interna y su supervivencia. CEOE y CEPYME quieren dejar claro también que difícilmente se va a incrementar la productividad a partir de la reducción de jornada en un tejido productivo compuesto en alrededor de un 98% por pymes y autónomos, y donde los sectores con mayor aportación al PIB están vinculados, entre otros, a los servicios o el turismo.
- Por otro lado, adoptar medidas como esta, con carácter general, tiene poco sentido si se tiene en cuenta las **enormes diferencias existentes entre los distintos sectores económicos y entre comunidades autónomas**

Comunicado CEOE/CEPYME

5 de noviembre de 2024

- La conclusión es que CEOE y CEPYME, desde la responsabilidad, **no pueden apoyar dicha propuesta**. Modificar por ley cuestiones que **son materia propia de los convenios colectivos**, como la reducción de jornada, y que, de hecho, ya se están pactando de forma bilateral en los convenios, supone una intromisión en la autonomía de la negociación colectiva, consagrada en el artículo 37.1 de la Constitución
- Así, la aprobación de esta norma no hace sino **debilitar el marco de negociación colectiva** que ha sido fundamental para mantener la paz social durante los últimos 40 años y, en la práctica, aboca a muchas empresas, especialmente a pymes y autónomos, a una **reorganización forzada que pondrá al límite su capacidad de organización** interna y su supervivencia. CEOE y CEPYME quieren dejar claro también que **difícilmente se va a incrementar la productividad** a partir de la reducción de jornada en un tejido productivo compuesto en alrededor de un 98% por pymes y autónomos, y donde los sectores con mayor aportación al PIB están vinculados, entre otros, a los servicios o el turismo.
- Por otro lado, adoptar medidas como esta, con carácter general, tiene poco sentido si se tiene en cuenta las **enormes diferencias existentes entre los distintos sectores económicos y entre comunidades autónomas**



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

- Se incorporan un documento con una **reducción legal de la jornada a 37,5 horas** semanales a partir de 2025 (medida DIRECTA, no PROMOCIONAL)
- Se toman **medidas complementarias** para que la reforma sea eficaz:
 - La implantación de un **registro horario digitalizado**, interoperable y accesible a la ITSS
 - La reforma del **derecho a desconexión digital** para garantizar el descanso
- Se acompaña el **PLAN PYME 375**: bonificación al empleo creado en empresas de menos de 10 trabajadores como consecuencia de la reducción de jornada y por transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa
- Se añaden **medidas directas** (ayudas de hasta 6.000 euros) a la productividad en 470.000 **microempresas** (menos de 5 trabajadores) en comercio, hostelería, peluquería, limpieza y agricultura: nuevos canales de negocio y digitalización, que incluye la digitalización del registro horario. Más de 250 Mill. €



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

- El Secretario de Estado de Trabajo, finalmente, afirmaba lo siguiente para el caso de que las organizaciones empresariales no acepten esta propuesta:
- “(...) la geometría de la propuesta que está actualmente en la mesa cambiará, y es muy probable que algunos de los elementos que podrían servir para que la patronal entrara en el acuerdo, si no lo hace, queden fuera (...)”

a buen entendedor...



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

***“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA
DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”***

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

 FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

 Consejo General
Graduados Sociales
de España

**El Borrador inicial de Anteproyecto de Ley
presentado por el Gobierno a los
interlocutores sociales**



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

Se modifica la **letra c) del artículo 12.4 TRLET**, que queda redactado como sigue:

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, 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

Desaparecería:

“A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios”



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

Se modifica el apartado **1 del artículo 34 TRLET**, que queda redactado del siguiente modo:

Se modificaría:

“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

Desaparecería:

“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”

Se suprime el **apartado 9 del artículo 34 TRLET**



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

Se suprime el **apartado 5 del artículo 35 TRLET**

Desaparecería:

“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

*“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA
DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”*

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

 FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

 Consejo General
Graduados Sociales
de España

NUEVO SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA

Art. 34.bis TRLET



**“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA
DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”**

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

1. La empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo y en su desarrollo reglamentario



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

2. Deberá garantizarse la **objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad** del registro de jornada. A estos efectos:

- a) Los asientos se deberán practicar **de forma personal y directa por parte de las personas trabajadoras, inmediatamente al comenzar y finalizar cada jornada**. En particular, los asientos en el registro de jornada deben realizarse de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido.
- b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, éste deberá permitir **identificar inequívocamente identidad** de la persona trabajadora que realiza el registro de su jornada, así como las **modificaciones** de los asientos efectuados.
- c) Asimismo, la información deberá figurar en un **formato comprensible**, que permita su documentación y la obtención de copias de esta.
- d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán **acceder al registro en el centro de trabajo y en cualquier momento de forma inmediata**, en los términos que se establezcan reglamentariamente. Además, deberá ser **accesible de forma remota por la ITSS y la representación** de las personas trabajadoras en la empresa.

En todos los casos se garantizará el acceso mediante un sistema con interoperabilidad que permita compartir e intercambiar su información y sus datos.

- e) La empresa **conservará** los registros a que se refiere este precepto durante **cuatro años** y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



**“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA
DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”**

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

3. Reglamentariamente se establecerá el contenido mínimo del registro de jornada que incluirá, en todo caso, las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

4. Mediante **negociación colectiva** o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la persona empleadora previa información y consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada.

En todo caso, en defecto de previsiones específicas en el mismo, serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) La **totalidad** del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro **será considerado tiempo de trabajo efectivo**, de conformidad con el artículo 34.
- b) El tiempo que **exceda** de la jornada ordinaria que resulte de aplicación, tendrá la consideración, según proceda, de **horas extraordinarias o complementarias**, con los límites previstos en ambos casos.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

5. La **empresa** será **responsable** de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento de los mismos dará lugar a las siguientes consecuencias:

- a) Corresponderá a la empresa la **carga de la prueba** respecto de la jornada de trabajo efectivamente realizada por la persona trabajadora.
- b) En caso de incumplimiento respecto de personas trabajadoras a **tiempo parcial**, el contrato se **presumirá** celebrado a **jornada completa**, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.



**“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA
DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”**

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

6. Las personas trabajadoras **no podrán resultar perjudicadas** por practicar adecuadamente los asientos en el registro o por ejercitar cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

TRANSITORIEDAD

La obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en el artículo 34.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente antes de la entrada en vigor de esta ley hasta que se produzca el desarrollo reglamentario del artículo 34 bis de dicha norma.



6 DE NOVIEMBRE DE 2024

MODIFICACIONES EN EL TRLISOS

En la infracción grave del art. 7.5 –transgresión de límites en materia de tiempo de trabajo- se considerará cometida **una infracción por cada persona trabajadora afectada, salvo** en el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, en los que únicamente se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro, así como en los de omisión de datos o inclusión de datos falsos o inexactos

- La sanción será, en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

 FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

 Consejo General
Graduados Sociales
de España

Afectación a las jornadas de trabajo a tiempo parcial



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

CONCEPTO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (art. 12.1 TRLET)

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un **número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.**

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, **se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal**



6 DE NOVIEMBRE DE 2024

PECULIARIDADES EN MATERIA DE JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores a tiempo parcial **no podrán realizar horas extraordinarias**, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de **horas complementarias** se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, 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



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

PREVISIONES EN EL BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY

1. 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 semanal prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por esta norma y teniendo en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria primera, **se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo.**



WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

FUNDACIÓN
JUSTICIA SOCIAL

FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

GS Consejo General
Graduados Sociales
de España

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

PREVISIONES EN EL BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY

2. En los supuestos distintos de los contemplados en el apartado 1, las personas trabajadoras 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. Asimismo, tendrán derecho al **incremento proporcional de su salario**, según proceda.



“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

PREVISIONES EN EL BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY

3. Las personas trabajadoras con **jornada reducida** en virtud de lo previsto en los artículos 37 y 47 del TRLET tendrán derecho a seguir realizando el **mismo número de horas** de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los **efectos salariales** previstos en el apartado anterior.

A tal efecto **seguirán siendo de aplicación transitoria los umbrales legales exigibles a las reducciones de jornada en el momento de su inicio y hasta que decaigan tales reducciones**, con el límite absoluto del **31 de diciembre de 2025**.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar que el **porcentaje de parcialidad o de reducción de la jornada que se le venía a aplicando se mantenga respecto de la nueva jornada** en vigor.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser valoradas por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

WEBINAR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL
**“MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA
DE TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”**



FUNDACIÓN
JUSTICIA
SOCIAL

6 DE NOVIEMBRE DE 2024

17:00 HORAS

ORGANIZA:

