



RESUMEN DETALLADO DE LOS INFORMES SOBRE LA REFORMA DE LA JORNADA LABORAL, REGISTRO DE JORNADA Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Introducción y contexto de la reforma

Dichos informes analizan la reforma propuesta por el Gobierno que busca modificarla regulación de la jornada laboral en España, marcando tres objetivos principales:

1. **Reducción de la jornada laboral máxima:** Establecer un límite de 37,5 horas semanales de promedio anual.
2. **Mejoras en el registro de jornada:** Implantar un sistema obligatorio, digital, accesible e interoperable.
3. **Derecho reforzado a la desconexión digital:** Prohibir comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, salvo excepciones justificadas.

La reforma responde a demandas sociales y económicas actuales, como la conciliación de la vida laboral y personal, el aprovechamiento de los avances tecnológicos, y la necesidad de impulsar un modelo laboral más humano y productivo. Aunque tiene un enfoque modernizador, los textos muestran una carga ideológica y política evidente que, según los informes, podría haber limitado el consenso con los agentes sociales.

Reducción de la jornada laboral

Puntos clave:

- > La reforma prevé una jornada máxima de 37,5 horas semanales de promedio anual, sin afectación salarial ni absorción de derechos más favorables.
- > Se establece una transición para las empresas cuyos convenios colectivos superen ese límite, con un plazo de adaptación hasta el 31 de diciembre de 2025.

- > Las personas trabajadoras a tiempo parcial también se beneficiarán proporcionalmente, con incrementos salariales automáticos para evitar discriminaciones indirectas, especialmente de género.

Valoraciones y críticas:

1. **Impacto positivo:** Mejora de las condiciones laborales de aproximadamente 12,9 millones de trabajadores, fomentando la conciliación y reduciendo desigualdades.
2. **Desafíos:** La medida implica un aumento de costes laborales que podría ser difícil de asumir para las microempresas y sectores con márgenes estrechos. Además, podría limitar la negociación colectiva al establecer un marco uniforme.
3. **Comparación internacional:** La reducción es coherente con tendencias en la UE (Bélgica, Alemania, Polonia) y experiencias piloto con resultados positivos en productividad y bienestar, aunque España llega tarde al debate.

Propuestas de mejora:

- > Introducir incentivos financieros y asesoramiento para PYMES y microempresas que afronten mayores dificultades.
- > Permitir mayor flexibilidad en la negociación colectiva para adaptar la reforma a las necesidades sectoriales.
- > Establecer una implantación progresiva, como en otras legislaciones europeas, para facilitar la transición.

Registro de jornada

Puntos clave:

- > Se sustituye el actual art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET) por un nuevo art. 34 bis que obliga a implementar un sistema digital y accesible.

- > El registro deberá estar disponible en tiempo real para trabajadores, representantes legales e inspecciones, incluso de forma remota. Se introduce una presunción legal de horas extraordinarias si la empresa no registra adecuadamente la jornada, salvo prueba en contrario.

Valoraciones y críticas:

1. **Avances:** La digitalización del registro reduce incertidumbres legales, fomenta la transparencia y permite controlar mejor las horas extraordinarias, muchas de las cuales no se remuneran actualmente.
2. **Retos:** La implementación puede ser compleja y costosa para pequeñas empresas, especialmente aquellas menos digitalizadas. Además, el endurecimiento sancionador (multas por trabajador afectado, con un incremento del 30%) puede resultar desproporcionado.
3. **Comparación jurisprudencial:** Aunque el TJUE exige sistemas fiables, accesibles y objetivos, la actual normativa española permitía flexibilidad. Estareforma elimina dicha flexibilidad, lo que podría generar tensiones.

Propuestas de mejora:

- > Crear un "KIT DIGITAL LABORAL" que apoye la implementación del registro en PYMES.
- > Mantener incentivos económicos como los propuestos inicialmente en el "PlanPYME375".
- > Clarificar las presunciones legales para evitar interpretaciones que generen inseguridad jurídica.

Derecho a la desconexión digital

Puntos clave:

- > Se prohíbe a las empresas exigir disponibilidad fuera del horario laboral, incluyendo comunicaciones de terceros vinculados a la empresa.

- > Este derecho es irrenunciable y se garantiza con medidas de protección contra represalias.
- > La normativa permite que la negociación colectiva regule excepciones en casos justificados (fuerza mayor o perjuicio grave para la empresa).

Valoraciones y críticas:

1. **Avances:** Refuerza el derecho al descanso efectivo y combate la hiperconexión, un problema creciente en la era digital.
2. **Retos:** La rigidez de la prohibición podría dificultar la gestión en casos excepcionales o urgentes. Además, muchas empresas y convenios ya contemplaban medidas flexibles.
3. **Comparación internacional:** Se asemeja al modelo portugués, que también prohíbe comunicaciones laborales fuera de horario, pero introduce excepciones claras y equilibradas.

Propuestas de mejora:

- > Fomentar buenas prácticas como respuestas automáticas y programación de correos en horario laboral.
- > Adaptar el marco legal a las realidades sectoriales a través de la negociación colectiva.
- > Promover formación sobre el uso razonable de herramientas digitales.

Conclusiones generales y propuestas finales

La reforma supone un avance significativo en la mejora de las condiciones laborales, pero su éxito dependerá de su implementación efectiva y equilibrada. Para lograrlo, es necesario:

1. **Flexibilidad y progresividad:** Establecer un calendario escalonado para la aplicación de las medidas y adaptar su impacto según el tamaño y sector de las empresas.

2. **Incentivos y apoyo:** Recuperar propuestas como el "Plan PYME 375" y crear programas de digitalización para facilitar el cumplimiento.
3. **Reforzar la negociación colectiva:** Aprovechar los espacios de diálogo social para adaptar las medidas a las necesidades específicas de cada sector.
4. **Sensibilización y formación:** Promover campañas que conciencien sobre el derecho a la desconexión digital y sobre los beneficios de las nuevas herramientas de registro horario.

En resumen, la reforma tiene el potencial de modernizar el marco laboral español, pero debe ser acompañada por medidas de apoyo que aseguren su sostenibilidad económica y viabilidad en la práctica, especialmente para las PYMES y microempresas.

Repercusión de la Nueva Jornada Laboral de 37.5 Horas y el Derecho a la Desconexión en los despachos profesionales de Graduados Sociales.

Introducción

Como profesionales del derecho, debemos cuestionar la oportunidad y necesidad de la reducción de la jornada laboral a 37.5 horas semanales sin consenso social ni demanda significativa. Se argumenta que este cambio se impone sin una justificación clara basada en una necesidad social urgente o en un acuerdo social pacífico.

Impacto en la Negociación Colectiva y Relaciones Laborales

- > La jornada de 40 horas ha venido funcionando sin generar conflictos. La nueva medida podría tensar la negociación colectiva y las relaciones entre sindicatos y patronal.
- > La reducción de jornada podría aumentar la conflictividad social y afectar la paz laboral.

Repercusiones en la Gestión Laboral y Seguridad Social

- > Se requerirá la modificación individual de coeficientes de parcialidad en todos los contratos a tiempo parcial.
- > Adaptación de convenios colectivos y distribución de tiempos de trabajo
- > Afectaciones en múltiples supuestos de reducción de jornada (maternidad, paternidad, cuidado de familiares).
- > Aumento de la carga de trabajo inmediata en todos nuestros despachos.

Desafíos Organizativos para Empresas y Micropymes

- > Necesidad de un sobreesfuerzo organizativo, en especial en las Micropymes y empresas familiares, tanto en la organización de sus recursos como en la implementación formal de la misma
- > Posible aumento de la conflictividad por ajustes en las jornadas de trabajo.
- > Mayor demanda de asesoramiento y gestión laboral, con costos adicionales para las pymes y micropymes.

Conclusiones y recomendaciones

- > Se solicita al legislador considerar medidas de apoyo para las empresas y profesionales encargados de llevar a buen término dicha aplicación.
- > Se enfatiza la necesidad de un reconocimiento efectivo a la labor de los graduados sociales, que han sido clave en la implementación de normativas en un periodo prudencial, con capacitación para validar los acuerdos adoptados.

 +34 972 413 030  admin@laborex.cat Para más información no duden en ponerse en contacto con nosotros.

BARCELONA
Rambla Catalunya, 116 5º 2a
08008 Barcelona

GIRONA
Bonastruc de Porta, 31 2º 2ª
17001 Girona

VIC
Santa Maria, 6 Bajos
08500 Vic

PALAFRUGELL
Carrer Ample, 126
17200 Palafrugell

 www.laborex.cat