



# RESUM DETALLAT DELS INFORMES SOBRE LA REFORMA DE LA JORNADA LABORAL, REGISTRE DE JORNADA I DRET A LA DESCONEXIÓ DIGITAL

## Introducció i context de la reforma

Aquests informes analitzen la reforma proposada pel Govern que busca modificar la regulació de la jornada laboral a Espanya, marcant tres objectius principals:

1. **Reducció de la jornada laboral màxima:** Establir un límit de 37,5 hores setmanals de mitjana anual.
2. **Millores en el registre de jornada:** Implantar un sistema obligatori, digital, accessible i interoperable.
3. **Dret reforçat a la desconexió digital:** Prohibir comunicacions laborals fora de l' horari de treball, llevat d' excepcions justificades.

La reforma respon a demandes socials i econòmiques actuals, com la conciliació de la vida laboral i personal, l' aprofitament dels avenços tecnològics, i la necessitat d' impulsar un model laboral més humà i productiu. Tot i que té un enfocament modernitzador, els textos mostren una càrrega ideològica i política evident que, segons els informes, podria haver limitat el consens amb els agents socials.

---

## Reducció de la jornada laboral

### Punts clau:

- > La reforma preveu una jornada màxima de 37,5 hores setmanals de mitjana anual, sense afectació salarial ni absorció de drets més favorables.
- > S'estableix una transició per a les empreses els convenis col·lectius de les quals superin aquest límit, amb un termini d'adaptació fins al 31 de desembre de 2025.

- > Les persones treballadores a temps parcial també es beneficiaran proporcionalment, amb increments salarials automàtics per evitar discriminacions indirectes, especialment de gènere.

### Valoracions i crítiques:

1. **Impacte positiu:** Millora de les condicions laborals d'aproximadament 12,9 milions de treballadors, fomentant la conciliació i reduint desigualtats.
2. **Desafiaments:** La mesura implica un augment de costos laborals que podria ser difícil d'assumir per a les microempreses i sectors amb marges estrets. A més, podria limitar la negociació col·lectiva en establir un marc uniforme.
3. **Comparació internacional:** La reducció és coherent amb tendències a la UE (Bèlgica, Alemanya, Polònia) i experiències pilot amb resultats positius en productivitat i benestar, tot i que Espanya arriba tard al debat.

### Propostes de millora:

- > Introduir incentius financers y assessorament per a PIMES i microempreses que afrontin més dificultats.
- > Permetre més flexibilitat en la negociació col·lectiva per adaptar la reforma a les necessitats sectorials.
- > Establir una implantació progressiva, com en altres legislacions europees, per facilitar la transició.

---

## Reducción de la jornada laboral

### Punts clau:

- > Se substitueix l'actual art. 34.9 de l'Estatut dels Treballadors (ET) per un nou art. 34.bis que obliga a implementar un sistema digital i accessible.
- > El registre haurà d'estar disponible en temps real per a treballadors, representants legals i inspeccions, fins i tot de forma remota.

- > S' introdueix una presumpció legal d' hores extraordinàries si l' empresa no registra adequadament la jornada, llevat de prova en contrari.

## Valoracions i crítiques:

1. **Avenços:** La digitalització del registre redueix incerteses legals, fomenta la transparència i permet controlar millor les hores extraordinàries, moltes de les quals no es remuneren actualment.
2. **Reptes:** La implementació pot ser complexa i costosa per a petites empreses, especialment aquelles menys digitalitzades. A més, l'enduriment sancionador (multes per treballador afectat, amb un increment del 30%) pot resultar desproporcionat.
3. **Comparació jurisprudencial:** Tot i que el TJUE exigeix sistemes fiables, accessibles i objectius, l'actual normativa espanyola permetia flexibilitat. Aquesta reforma elimina aquesta flexibilitat, cosa que podria generar tensions.

## Propostes de millora:

- > Crear un "KIT DIGITAL LABORAL" que doni suport a la implementació del registre en PIMES.
- > Mantenir incentius econòmics com els proposats inicialment en el "Pla PIME 375".
- > Clarificar les presumpcions legals per evitar interpretacions que generin inseguretats jurídiques.

---

## Dret a la desconnexió digital Punts

### Punts clau:

- > Es prohibeix a les empreses exigir disponibilitat fora de l' horari laboral, incloent comunicacions de tercers vinculats a l' empresa.
- > Aquest dret és irrenunciable i es garanteix amb mesures de protecció contra represàlies.

- > La normativa permet que la negociació col·lectiva reguli excepcions en casos justificats (força major o perjudici greu per a l'empresa).

### Valoracions i crítiques:

1. **Avenços:** Reforça el dret al descans efectiu i combat la hiperconnexió, un problema creixent en l'era digital.
2. **Reptes:** La rigidesa de la prohibició podria dificultar la gestió en casos excepcionals o urgents. A més, moltes empreses i convenis ja contemplaven mesures flexibles.
3. **Comparació internacional:** S'assembla al model portuguès, que també prohibeix comunicacions laborals fora d' horari, però introdueix excepcions clares i equilibrades.

### Propostes de millora:

- > Fomentar bones pràctiques com respostes automàtiques i programació de correus en horari laboral.
- > Adaptar el marc legal a les realitats sectorials a través de la negociació col·lectiva.
- > Promoure formació sobre l' ús raonable d' eines digitals.

---

### Conclusions generals i propostes finals

La reforma suposa un avenç significatiu en la millora de les condicions laborals, però el seu èxit dependrà de la seva implementació efectiva i equilibrada. Per aconseguir-ho, cal:

1. **Flexibilitat i progressivitat:** Establir un calendari esglaonat per a l'aplicació de les mesures i adaptar el seu impacte segons la mida i sector de les empreses.

2. **Incentius i suport:** LRecuperar propostes com el "Pla PIME 375" i crear programes de digitalització per facilitar-ne el compliment.
3. **Reforçar la negociació col·lectiva:** Aprofitar els espais de diàleg social per adaptar les mesures a les necessitats específiques de cada sector.
4. **Sensibilització i formació:** Promoure campanyes que concièncin sobre el dret a la desconexió digital i sobre els beneficis de les noves eines de registre horari.

En resum, la reforma té el potencial de modernitzar el marc laboral espanyol, però ha de ser acompanyada per mesures de suport que assegurin la seva sostenibilitat econòmica i viabilitat a la pràctica, especialment per a les PIMES i microempreses.

---

## Repercussió de la Nova Jornada Laboral de 37.5 Hores i el Dret a la Desconnexió als despatxos professionals de Graduats Socials

### Introducció

Com a professionals del dret, hem de qüestionar l' oportunitat i necessitat de la reducció de la jornada laboral a 37.5 hores setmanals sense consens social ni demanda significativa. S' argumenta que aquest canvi s' imposa sense una justificació clara basada en una necessitat social urgent o en un acord social pacífic.

### Impacte en la Negociació Col·lectiva i Relacions Laborals

- > La jornada de 40 hores ha vingut funcionat sense generar conflictes.
- > La nova mesura podria tensar la negociació col·lectiva i les relacions entre sindicats i patronal.
- > La reducció de jornada podria augmentar la conflictivitat social i afectar la pau laboral.

## Repercussions en la Gestió Laboral i Seguretat Social

- > Es requerirà la modificació individual de coeficients de parcialitat en tots els contractes a temps parcial.
- > Adaptació de convenis col·lectius i distribució de temps de treball.
- > Afectacions en múltiples supòsits de reducció de jornada (maternitat, paternitat, cura de familiars).
- > Augment de la càrrega de treball immediata a tots els nostres despatxos

## Desafiaments Organitzatius per a Empreses i Micropimes

- > Necessitat d' un sobreesforç organitzatiu, en especial en les Micropimes i empreses familiars, tant en l' organització dels seus recursos com en la implementació formal de la mateixa.
- > Possible augment de la conflictivitat per ajustos en les jornades de treball.
- > Major demanda d' assessorament i gestió laboral, amb costos addicionals per a les pimes i micropimes.

## Conclusions i recomanacions

- > Es demana al legislador considerar mesures de suport per a les empreses i professionals encarregats de dur a bon terme aquesta aplicació.
- > S' emfatitza la necessitat d' un reconeixement efectiu a la tasca dels graduats socials, que han estat clau en la implementació de normatives en un període prudencial, amb capacitació per validar els acords adoptats.

+34 972 413 030 @ admin@laborex.cat

Per a més informació no dubtin en posar-se se en contacte amb nosaltres.

**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](http://www.laborex.cat)

No imprimir aquest correu electrònic si no es estrictament necessari. L'informem que les seves dades personals, que puguin constar en aquesta comunicació, estan incorporades en un fitxer propietat de LABOREX ASSESSORS LABORALS, amb la finalitat de gestionar la relació comercial que ens vincula i informar-li dels nostres serveis. Si desitja exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició pot dirigir-se per escrit a LABOREX ASSESSORS LABORALS, C/ Bonastruc de porta, 31 2n - 17001 de Girona - admin@laborex.cat

El contingut d'aquest correu electrònic i els seus annexos són estrictament confidencials. En cas de no ser vostè el destinatari i haver rebut aquest missatge per error, agrairíem que ho comunicui immediatament al remitent, sense difondre, emmagatzemar o copiar el seu contingut.