



NOTA INFORMATIVA

ACORD ENTRE GOVERN I ELS SINDICATS CC.OO I UGT EN MATÈRIA DE REDUCCIÓ DE JORNADA LABORAL

El divendres 20 de desembre, es va signar exclusivament pel Govern i els dos sindicats, CC.OO i UGT, l'Acord Social per a la reducció de la jornada laboral.

Atès que estem davant un acord que no té rang de norma jurídica directa i per a donar resposta als nombrosos dubtes que, sens dubte, genera, creiem necessari fer algunes puntualitzacions sobre el seu contingut i el seu abast.

AQUEST ACORD NO ÉS D'APLICACIÓ DIRECTA

Des de 1983, la durada màxima de la jornada laboral al nostre país ha estat de 40 hores setmanals. El que han fet els signants de l'acord és comprometre's a iniciar una tramitació parlamentària de la modificació de l'Estatut dels Treballadors perquè aquest límit màxim es redueixi a 37,5 hores.

Es plantejarà per part del Govern un avantprojecte de llei el qual serà objecte d'esmenes durant la tramitació parlamentària havent d'obtenir la majoria de la cambra, renunciant de forma expressa al mecanisme del Decret Llei. Això posa en qüestió alguns dels límits d'implantació que el mateix text planteja, com després s'analitza.

L'acord també incorpora canvis en altres matèries com la forma en què es registra la jornada i les conseqüències de l'incompliment del mecanisme de registre, així com el dret a la desconnexió digital.

Queda oberta l'opció que aquesta part de l'acord es tramiti de forma accelerada, pel mecanisme del Decret Llei.

RESPECTE A LA REDUCCIÓ DEL LÍMIT MÀXIM DE JORNADA

Es pretén modificar l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors perquè la durada màxima de la jornada ordinària de treball passi a ser de 37,5 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

La pretensió, òbvia, és que la reducció de jornada no afecti les retribucions ni la compensació, absorció o desaparició de qualssevol drets més favorables o condicions més beneficioses que haguessin gaudit gaudint les persones treballadores.

Contractes a temps parcial. Cal destacar que l'acord pretén que els contractes subscrits a temps parcial amb una prestació de treball de durada igual o superior al nou límit de jornada màxima setmanal, es convertiran automàticament en contractes de treball a temps complet a partir de l'aplicació d'aquesta jornada legal.

A més, les persones treballadores a temps parcial tindran dret a continuar realitzant el mateix nombre d'hores de treball que haguessin efectuat abans de l'entrada en vigor d'aquesta norma amb l'increment proporcional del seu salari a partir de l'aplicació de la jornada màxima ordinària de trenta-set hores i mitja setmanals.

Jornades reduïdes. L'acord estableix que les persones treballadores amb jornada reduïda en virtut del que es preveu en els articles 37 i 47 i 47 bis de l'Estatut dels Treballadors tindran dret a continuar realitzant el mateix nombre d'hores de treball que haguessin efectuat abans de l'entrada en vigor d'aquesta norma, amb l'increment salarial que això comporta.

Procediment. L'interessant és el mecanisme. Les comissions negociadores dels convenis col·lectius que a l'entrada en vigor de la norma contemplin una jornada superior a les trenta-set hores i mitja setmanals de mitjana anual disposaran d'un termini fins a 31 de desembre de 2025 per a realitzar les adaptacions necessàries que assegurin el compliment del límit.

Per tant, s'apunta, al fet que fins a l'1 de gener de 2026 no hi haurà una implantació plena, suposant que la llei s'aprovi en el 2025 i tenint en compte que hauran de donar un marge a la negociació convencional.

DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL

El text recull el dret irrenunciable a la desconnexió digital fora de l'horari laboral. La no atenció d'aquestes comunicacions no podrà ocasionar conseqüències negatives per a la persona treballadora que té dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals llocs a la seva disposició per l'empresa.

En particular, es reconeix el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona ocupada vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques, devent l'empresa establir els mitjans i mesures adequades per a garantir l'exercici efectiu de tal dret i l'organització adequada de la jornada de manera que sigui compatible amb la garantia de temps de descans.

RESPECTE AL REGISTRE DE JORNADA

Aquí, els canvis són de gran envergadura. L'empresa mantindrà un registre diari de jornada, que haurà de ser realitzat per mitjans digitals amb una sèrie de característiques:

a) Les persones treballadores practicaràn els moviments de manera personal i directa, immediatament a l'inici i finalització de cada jornada, de manera que l'empresa no pugui condicionar el seu contingut. Igualment, registraran totes aquelles interrupcions de la mateixa que afectin el seu còmput.

De la mateixa forma, els registres identificaran de manera desagregada si les hores realitzades són ordinàries, extraordinàries o complementàries.

b) Per a garantir l'autenticitat i la traçabilitat de les dades reflectides en el registre, aquest haurà de permetre identificar inequívocament a la persona treballadora que el realitza, així com les eventuais modificacions dels moviments de registre efectuats.

c) La informació haurà de figurar en un format tractable, llegible i compatible amb els d'ús generalitzat tant per a l'empresa com per a les persones treballadores i les autoritats competents, que permeti la seva documentació i l'obtenció de còpies. El sistema de registre garantirà la interoperabilitat que permeti el seu accés i gestió.

d) Les persones treballadores, els seus representants legals i la Inspecció de Treball i Seguretat Social podran accedir de manera immediata al registre en el centre de treball, i en qualsevol moment. A més, el registre haurà de ser accessible de manera remota per a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i per a la representació de les persones treballadores.

A més, la jornada de les persones treballadores a temps parcial, es totalitzarà mensualment, lliurant l'empresa a la persona treballadora, juntament amb el rebut de salaris, còpia del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries. Igualment, les hores extraordinàries registrades dia a dia es totalitzarà en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, lliurant l'empresa còpia del resum a la persona treballadora en el rebut corresponent. Tot això, sense perjudici de la forma de compensació. Tal previsió ja està prevista a la norma actualment.

L'incompliment per l'empresa de la normativa en matèria de registre de jornada donarà lloc a les conseqüències següents:

- a) Es presumeixi realitzada la jornada ordinària de treball, així com les hores extraordinàries i complementàries manifestades per la persona treballadora, excepte prova en contra.
- b) Es presumeixi celebrat a jornada completa el contracte de treball de les persones treballadores a temps parcial, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.
- c) La totalitat del període transcorregut entre l'inici i la finalització de la jornada reflectits en el registre serà considerat temps de treball efectiu.
- d) El temps de treball que excedeixi de la jornada ordinària tindrà la consideració, segons sigui procedent, d'hores extraordinàries o complementàries.

En el cas d'incompliment de les obligacions en matèria de registre de jornada, es considerarà la comissió d'una infracció per cada persona treballadora afectada en els supòsits d'absència de registre o el falsejament de les dades registrades.

Hi haurà 6 mesos per a fer l'adaptació del registre des que entri en vigor la norma.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu a posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.