

Acord social per a la reducció de jornada

El passat divendres 20 de desembre de 2024, el Govern i les organitzacions sindicals CCOO i UGT, varen signar l'acord anomenat “*Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral. Trabajar menos, vivir mejor*” amb la finalitat, segons consta en les seves manifestacions inicials, de millorar la regulació del temps de treball mitjançant la reducció de la jornada màxima legal de treball ordinari.

El text de l'acord incorpora com annex un esborrany de l'avantprojecte de llei per a la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, el registre de la jornada i el dret a la desconexió.

Vegem, en primer lloc, les modificacions normatives que proposa l'avantprojecte de llei i, en segon lloc, resumirem els principals trets d'aquesta reforma i les seves possibles conseqüències en el mercat de treball.

Per tal de facilitar la lectura i veure més fàcilment les diferències en el redactat actual de la norma, respecte del redactat proposat en la reforma, hem assenyalat en vermell el text que es suprimeix i hem marcat en lila el text o bé afegit, o bé modificat.

A. Les modificacions normatives

El text de l'avantprojecte de llei s'articula en la següent forma:

- 2 Articles.
- 3 Disposicions Addicionals.
- 3 Disposicions Transitòries.
- 4 Disposicions Finals.

I. Article 1. - Modificacions del text de l'Estatut dels Treballadors

L'article 1 de l'avantprojecte, que té 6 apartats, modifica els següents articles de l'Estatut dels Treballadors:

1. Modificació article 12.4.c)

Aquesta modificació consisteix, a banda de substituir l'expressió “treballadors” per la de “persones treballadores”, en suprimir els últims paràgrafs d'aquesta lletra c) de l'apartat 4, de l'article 12, que deia:

“c) *Las personas trabajadoras 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.

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”.

Amb aquesta supressió s'entén que les persones treballadores que tenen subscrit un contracte a temps parcial i que fins ara tenen una regulació específica en matèria de registre de jornada, amb l'aplicació de la nova normativa l'empresa i la persona treballadora tindran les mateixes obligacions que la resta de persones treballadores, d'acord amb el que establirà el nou article 34 bis de l'Estatut dels Treballadors.

2. Modificació article 20 Bis

Aquesta modificació consisteix en el reforçament del dret de les persones treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i al dret a la desconexió, fent menció expressa a les persones treballadores que presten els seus serveis en el règim de treball a distància i queda redactat en la següent forma:

*“1. Las **personas trabajadoras**, incluidas las que trabajan a distancia y, particularmente, mediante teletrabajo, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la normativa en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*

2. El deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se concreta en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.

El derecho a la desconexión es irrenunciable.

3. Mediante la negociación colectiva se definirán las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión, que deberán estar orientadas a potenciar el bienestar y el derecho

a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, especialmente, el riesgo de fatiga informática.

Igualmente, la negociación colectiva podrá establecer las excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera, la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

4. El rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral, no podrán generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora”.

Com es pot observar, l'afegit, que hem marcat en color lila, concreta molt més el deure empresarial en aquesta matèria, estableix com irrenunciable el dret a la desconexió i garanteix la indemnitat de la persona treballadora en el seu temps de desconexió digital.

Com sempre, s'aprofita la reforma per substituir l'expressió “treballadors” per l'expressió “persones treballadores”.

3. Modificació article 34.1

Aquesta constitueix la modificació nuclear, encara que potser no la que tindrà, en general, més impacte a la totalitat de les empreses, quedant el text proposar així:

“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.”*

Aquí l'únic que canvia és l'anterior “**cuarenta**” per el proposat “**treinta y siete horas y media**”

Per tant, no canvia que es tracta de la jornada ordinària de treball, que el treball és efectiu, que el mòdul és setmanal, i que la xifra és una mitjana aritmètica.

Això vol dir que, donat que només canvia la xifra, els criteris jurisprudencials sobre la resta d'aspectes de la duració màxima de la jornada ordinària de treball fixats pel Tribunal Suprem continuaran essent aplicables.

4. Supressió article 34.9

La supressió de l'apartat 9 del número 34, que a continuació transcrivim, respon al fet que tota la regulació que hi havia en relació amb el registre de la jornada es trasllada en un únic article de l'Estatut dels Treballadors, que serà el nou article 34 bis.

El text que ara es suprimeix, diu:

“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”.

5. Addició article 34 bis

Aquest és el nou article que regularà íntegrament el registre de la jornada i substitueix la regulació que en l'actualitat estava dispersa en els actuals articles 12.4.c); 34.9 i 35.5 de l'Estatut dels Treballadors.

El text proposat diu el següent:

“Artículo 34 bis. Registro de jornada.

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.

Además, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Igualmente, las horas extraordinarias registradas día a día se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.

2. Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada, para lo cual:

a) Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. Igualmente registrarán todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo.

De la misma forma, los asientos identificarán de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias.

b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, éste 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 y los resúmenes previstos en este artículo 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.

3. La empresa será responsable de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento por la empresa de la normativa en materia de registro de jornada dará lugar a que:

a) Se presuma realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario.

b) Se presuma celebrado a jornada completa el contrato de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

c) 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.

d) Sin perjuicio de lo previsto en la letra a) de este apartado, el tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias.

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

5. Mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión de la empresa previa información y consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada que deberá garantizar, en todo caso, lo dispuesto en este artículo y lo previsto en el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado siguiente.

6. Reglamentariamente se establecerán los demás requisitos y contenidos que debe garantizar el registro para cumplir su finalidad y contendrá, en todo caso, las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada”.

Aquest nou text proposat mereix un comentari a part i avui només assenyalarem, en l'apartat dels principals trets d'aquesta reforma els impactes que pot tenir, d'aprovar-se en els termes que està proposada, en les empreses.

6. Supressió article 35.5

La supressió de l'apartat 5 del número 35, que a continuació transcrivim, respon al fet que tota la regulació que hi havia amb relació al registre de la jornada es trasllada en l'únic article de l'Estatut dels Treballadors, el nou article 34 bis.

El text que ara es suprimeix, diu:

“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”.

II. Article 2. - Modificacions del text de la LISOS

L'article 2 de l'avantprojecte de llei, que té 4 apartats, modifica els següents articles de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS):

1. Modificació art. 7.5.

La modificació de l'apartat 7 de l'article 7 de la LISOS consisteix en l'addició d'un nou paràgraf que, amb relació als incompliments previstos en els supòsits d'absència de registre de jornada o de falsejament de les dades registrades, la sanció a imposar ho serà per a cada persona treballadora, no per la conducta empresarial en general.

Així, el redactat d'aquest apartat queda en la següent forma:

“5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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”.

O sigui, que abans es sancionava la conducta empresarial, en general, com una única infracció i, la reforma proposa que cada persona treballadora afectada per la conducta empresarial suposarà la comissió d'una infracció en aquesta matèria.

2. Addició article 12.30.

L'addició d'un nou apartat en l'article 12 de la LISOS, que tipifica les conductes empresarials que contempla, com a faltes greus, en la secció referida a les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals, tipifica com a falta greu els incompliments en matèria d'organització i ordenació del temps de treball que generin risc greu per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

Així, el redactat d'aquest nou apartat queda en la següent forma:

“30. 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 por afectar al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente”.

3. Addició article 18.13.

L'addició d'un nou apartat en l'article 18 de la LISOS, que tipifica les conductes empresarials que contempla, com a faltes molt greus, en la secció referida a les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals, tipifica com a falta greu els incompliments en matèria d'organització i ordenació del temps de treball que afectin els períodes mínims del descans diari i setmanal, durada màxima de la jornada, pauses durant la jornada, així com la regulació del treball nocturn, treball a torns i ritme de treball i sempre que impliquin un risc greu i imminent per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

Així, el redactat d'aquest nou apartat queda en la següent forma:

“13. Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que afecten al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada, así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, e impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras”.

4. Modificació art. 40.1.c.Bis)

La modificació d'aquest apartat té com a finalitat adaptar a les referències dels articles, a causa de la modificació en l'articulat de les tipificacions, a l'article de quantificació de les sancions.

Així, el redactat d'aquest apartat queda en la següent forma:

“c bis) Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.5, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con las multas siguientes: 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.”

III. Disposicions addicionals

Les disposicions addicionals preveuen les següents accions del Govern que haurà de dur a terme i, per altra banda, també estableix normes de no compensació i absorció en relació amb l'aplicació de la nova jornada màxima de treball ordinari:

1. Revisió jornades especials de treball

En un termini de divuit mesos, a partir de la publicació de la norma en el B.O.E., el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, modificarà la regulació de les jornades especials de treball que en l'actualitat està recollida en el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

2. Avaluació

Sense termini concret, el Govern crearà una nova taula de Diàleg Social amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, per avaluar els resultats d'aquesta norma i continuar avançant en la reducció de la durada màxima de la jornada legal ordinària de treball, atenent les característiques de les distintes branques d'activitat econòmica, l'evolució de la productivitat i les circumstàncies econòmiques.

3. Compensació i absorció

La reducció de la durada de la jornada ordinària de treball prevista en aquesta norma no podrà tenir com a conseqüència l'afectació de les retribucions, ni la compensació, absorció o desaparició de qualsevol dret més favorable o condicions més beneficioses que gaudissin les persones treballadores.

IV. Disposicions transitòries

Les disposicions transitòries regulen terminis d'aplicació de la norma en els convenis col·lectius actualment vigents, període d'adaptació pel nou registre de la jornada i les conseqüències de la reducció de jornada en els contractes a temps parcial i les reduccions de jornada vigents a l'entrada en vigor de la norma.

1. Aplicació de la jornada màxima de treball ordinari.

Mitjançant la Disposició Transitòria Primera s'habilita un període a les comissions negociadores dels convenis col·lectius la jornada dels quals sigui superior a l'establerta per aquesta norma, per tal que realitzin les adaptacions necessàries per assegurar el compliment de la norma.

Aquest període finalitzarà el pròxim 31 de desembre de 2025.

2. Contractes a temps parcial i reduccions de jornada

Mitjançant la Disposició Transitòria Segona es determina els efectes que aquesta norma tindrà sobre els contractes a temps parcial i sobre la reducció de jornada de determinades persones treballadores.

- **Efectes sobre els contractes a temps parcials:**
 - Contractes a temps parcial **superiors a 37 hores i mitja**: es converteixen automàticament en contractes a jornada completa.
 - Contractes a temps parcial **inferiors a 37 hores i mitja**: dret de la persona treballadora a realitzar les mateixes hores a la setmana que feia, amb increment proporcional del salari.
- **Efectes sobre la reducció de jornada:**
 - Reduccions de jornada basades en els articles 37,47 i 47 bis de l'Estatut dels Treballadors: dret de la persona treballadora a realitzar les mateixes hores a la setmana que feia, amb increment proporcional del salari.
 - Reduccions de jornada basades en l'article 37, apartats 6 i 8 de l'Estatut dels Treballadors: dret de la persona treballadora a realitzar les mateixes hores a la setmana que feia, amb increment proporcional del salari. El topall legal màxim de la reducció de jornada vigent en el moment de l'inici de la reducció es mantindrà fins que finalitzi el dret i, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2026.
Alternativament, la persona treballadora podrà adaptar la reducció de jornada de la qual havia gaudit, dins el marc de l'horari que prèviament feia, i tot això comunicant-ho a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data d'efectes de l'adaptació.

3. Registre de la jornada

Mitjançant la Disposició Transitòria Tercera la nova regulació del registre de la jornada no entrarà en vigor fins sis mesos després de la seva publicació en el BOE

V. Disposicions finals

Les Disposicions Finals recullen, d'una banda, la modificació de la llei de treball a distància, per incloure la referència al nou redactat de l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors, l'habilitació normativa pel desplegament de la normativa referida al registre de la jornada i, finalment, l'entrada en vigor de la norma.

1. Modificació art. 18 de la Llei 10/2021, de treball a distància

Mitjançant la Disposició Final Primera, es modifica la redacció de l'article 18 de la Llei 10/2021 de treball a distància per tal d'incloure la nova regulació de l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors i, d'aquesta manera emfatitzar que el dret a la desconexió que es regula també afecta, i de la mateixa manera, a les persones treballadores que presten serveis a distància.

Així, el redactat d'aquest apartat queda en la següent forma:

“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015.

En particular, se reconoce el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo la empresa establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

2. Habilitació normativa

Mitjançant la Disposició Final Segona, s'habilita al Govern pel desenvolupament d'aquesta norma i, concretament, es preveu l'aprovació d'un reglament que desenvolupi l'article 34 bis de l'Estatut dels Treballadors que regula el registre de

la jornada, prèvia consulta a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

El termini que s'habilita és de sis mesos a partir de la publicació de la norma en el B.O.E., que és el mateix període de "vacatio legis" que habilita la Disposició Transitòria Tercera per a l'entrada en vigor de la nova normativa, en aquesta matèria.

Només cal esperar que reglament es publiqui amb una antelació suficient que permeti a les empreses adaptar-se al nou marc regulador del registre de la jornada.

2. Entrada en vigor de la norma.

En general, l'entrada en vigor de la norma es preveu a partir de l'endemà de la seva publicació en el B.O.E., amb excepció:

- L'apartat 5 de l'article 1, que és el que introdueix un nou article, el 34 bis en l'Estatut dels Treballadors, entra en vigor 6 mesos després de la seva publicació en el B.O.E., llevat de la interoperabilitat i accessibilitat remota que entrarà en vigor quan ho estableixi el reglament del registre de la jornada.

B. Els principals trets de la reforma

El text de l'avantprojecte de llei "*per a la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, el registre de jornada i el dret de la desconnexió*" afecta, al meu entendre, els següents aspectes rellevants de la relació laboral que mantenen les empreses amb les persones treballadores que hi presten els seus serveis laborals, dins el mercat de treball:

1. Afectació, no generalitzada, en el nombre d'hores efectives de prestació de serveis

El Govern és conscient de la diferent afectació que tindrà la norma en el temps de treball de les distintes branques d'activitat econòmica, i per això només cal llegir les manifestacions prèvies de l'acord.

Però a més preocupa la voluntat dels signants de l'acord de continuar avançant en aquesta reducció que manifesta clarament la Disposició Addicional Segona.

Aquesta afectació no és generalitzada, ni per branques d'activitat econòmica, ni per grandària d'empresa.

Només cal mirar l'últim Butlletí de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que dona la següent dada de la jornada pactada en convenis col·lectius:

- Convenis d'empresa: 1.709,3 hores/any
- Convenis d'àmbit superior: 1.756,1 hores/any.

2. Afectació, no generalitzada, en el preu hora treballada

La norma, en la seva Disposició Addicional Tercera prohibeix de manera absoluta la possibilitat de compensar, absorbir o que desaparegui de qualsevol dret més favorable o condició més beneficiosa i, de manera explícita, prohibeix l'afectació de les retribucions.

Així doncs, la norma, en aquells convenis col·lectius que tinguin una jornada superior a l'establerta, té efectes sobre el cost laboral del preu de l'hora treballada.

3. Afectació en les comunicacions a les persones treballadores

La nova configuració del dret a la desconexió digital que preveu el nou redactat de l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors es configura com un dret a l'aïllament total de la persona treballadora en relació amb el seu entorn laboral.

Així doncs, aquest dret garanteix l'absència total de comunicació de l'empresa o de la persona a través de la qual l'empresa es comuniqui amb la persona treballadora, però també de totes les terceres persones d'altres empreses amb relació comercial amb la pròpia empresa de la persona treballadora.

S'haurà de configurar el dret de l'empresa a la desconexió digital de la persona treballadora durant el temps de treball, del seu entorn social i familiar?

4. Afectació de les guàrdies i retens

El nou redactat de l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors estableix el dret de les persones treballadores a no estar localitzable fora del seu horari de treball i, com a conseqüència, això implica necessàriament que tots aquells serveis anomenats de "retén" que comportaven estar localitzables fora del seu temps de treball, s'hauran de configurar dins la jornada de treball.

Això suposarà un increment del cost laboral dels serveis de guàrdia i reten.

5. Afectació, no generalitzada, en els increments de costos derivats de la implantació del registre de jornada

Totes aquelles empreses que han formalitzat el registre de la jornada amb suport paper hauran de passar a formalitzar-lo per mitjans digitals quan entri en vigor la nova llei.

En aquest sentit, aquest nou suport i els costos derivats de la seva implantació recaurà majoritàriament en les microempreses que són les principals usuàries del format paper en el registre de jornada.

Això suposarà, en alguns casos, una important inversió per a la compra i manteniment de l'aplicatiu digital per a gestionar el temps de treball.

6. Afectació, no generalitzada, en els increments de costos derivats de la verificació dels apunts del registre de jornada per les persones treballadores.

La modificació de l'apartat 5 de l'article 7 de la LISOS suposa, de facto, un increment molt important del risc en matèria de sancions per infraccions laborals a les empreses per incompliments relacionats amb el registre de jornada.

Això comportarà una actuació de comprovació més intensa per part de les empreses per verificar la bondat dels seus registres de jornada i, en aquest sentit, s'incrementaran els costos en l'aplicació del registre de la jornada.

7. Afectació en els increments de costos derivats de les sancions per infraccions laborals derivades d'incompliments en matèria de registre de jornada i d'organització i ordenació del temps de treball.

Els costos derivats de possibles infraccions derivades d'incompliments en matèria de registre de jornada s'incrementen de manera molt important en constituir infracció laboral l'absència o falsejament de dades registrades per cadascuna de les persones treballadores en què concorri aquesta conducta.

Ara caldrà estar atents al tràmit parlamentari d'aquest projecte de llei, i, a partir de la seva publicació en el BOE veure l'afectació que suposa en cadascuna de les empreses.