

Tribuna / Breves

La reforma de la jornada laboral:
hacia las 37,5 horas semanales

Por Raúl Rojas. Las empresas deberían tener la oportunidad de justificar los excesos de jornada ante la inspección

Socio de laboral de Ecija

Tras más de 40 años de jornada laboral de 40 horas semanales, y un reciente intento fallido de reducir la jornada a cuatro días a la semana, el Gobierno ha tomado la iniciativa, con la participación de los agentes sociales, de reducir por ley la jornada de trabajo semanal a 37,5 horas efectivas de trabajo, con la finalidad de equiparnos a la jornada laboral media en Europa (Eurostat, 2022).

Diversos medios se han hecho eco de las propuestas de reforma de la jornada de trabajo que ha planteado el ministerio dirigido por Yolanda Díaz y del estado de las negociaciones con los sindicatos y la patronal sobre esta cuestión. El texto del borrador de anteproyecto, al que hemos tenido acceso, recoge una batería de medidas para la puesta en marcha de esta reforma.

El principal de estos cambios pasa, en primer lugar, por reducir de forma progresiva, sin merma salarial y sin ampliación del límite máximo de horas extraordinarias, la jornada de trabajo, pasando de 40 horas a 38,5 horas en una primera fase (según el borrador hasta el 31 de diciembre de 2024), llegando al máximo de las 37,5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual en una segunda fase (según el borrador a partir de 2025), con cierto margen para la negociación colectiva.

Por otro lado, el texto recoge la previsión de incremento salarial proporcional para los trabajadores a tiempo parcial (o con jornadas reducidas) con jornadas de trabajo inferiores a la nueva jornada máxima, mientras que los que tengan una igual o superior se convertirán automáticamente en trabajadores a tiempo completo.

Además, la legislación recogerá un nuevo registro de jornada completamente digitalizado y accesible de forma remota por parte de la Inspección de Trabajo y de la representación legal de las personas trabajadoras (previsión de desarrollo reglamentario del nuevo artículo 34 bis); así como un endurecimiento de las sanciones, considerándose la comisión de una infracción grave por cada persona trabajadora afectada, en lugar de por empresa como hasta ahora, con sanciones desde los 1.000 hasta los 10.000 euros.

Si bien queda todavía recorrido en la negociación, echamos en falta una propuesta de medidas de flexibilidad



GETTY IMAGES

interna para que las empresas puedan aplicar esta reforma sin merma en sus estructuras organizativas o procesos productivos.

Sería también deseable el establecimiento de un catálogo de ayudas públicas para los supuestos en los que las empresas necesitasen contratar nuevos trabajadores como consecuencia de la aplicación de la nueva jornada máxima, inferior a la que venían realizando las personas trabajadoras a tiempo completo.

En lo que respecta al control en línea por parte de la Inspección de

Trabajo, sería recomendable contemplar que en caso de detectar eventuales excesos de jornada, en lugar de emitir directamente un acta (manual o automatizada) de infracción, se remitiese un requerimiento informativo al objeto de que la empresa pudiera justificar dicho exceso, bien derivado de la aplicación de flexibilidad horaria, de una distribución irregular de la jornada o bien directamente derivado de horas extraordinarias pendientes de pago o de compensación con descansos dentro de los plazos legal o convencionalmente establecidos, sin que necesariamente se deba entender como un incumplimiento normativo.

En cualquier caso, la prudencia nos invita a esperar el texto definitivo que se negocie entre el Gobierno y los agentes sociales, su posterior desarrollo reglamentario, así como los plazos de implementación que otorgue la norma, para valorar el alcance completo de esta reforma y especialmente su impacto en las empresas. Una vez tengamos la nueva norma publicada se deberá realizar un análisis de las nuevas obligaciones de compliance laboral que se introduzcan de forma definitiva y diseñar los controles necesarios a implementar con la finalidad de minimizar los riesgos por incumplimientos normativos que se pudieran producir en esta materia.*



Sería deseable un catálogo de ayudas públicas para las empresas que necesiten contratar personal por la nueva jornada máxima

Ecija ficha a Margarita Soto, ex de Garrigues, como socia de arbitraje

Con la incorporación de la abogada, la firma suma 12 socios en el área en España

PATRICIA ESTEBAN MADRID

Ecija incorpora a Margarita Soto Moya como nueva socia de la oficina de Madrid. La abogada, hasta mayo en Garrigues, se integrará en el equipo de litigación y arbitraje de la firma, el cual cuenta ya con 12 socios y 45 profesionales en España, y en global, 1.200.

Con una dilatada experiencia en la materia, Margarita Soto está especializada en disputas transnacionales de ámbito comercial, en las que ha asesorado a clientes nacionales y extranjeros de diversos sectores en procesos de negociación prelitigiosos y en procedimientos arbitrales, tanto *ad hoc* como institucionales. A lo largo de su amplia trayectoria profesional, Soto ha actuado como árbitro en diversos procedimientos arbitrales bajo el Reglamento de la Corte de Arbitraje de Madrid y el CIAM.

Alejandro Touriño, socio director de la firma, desta-



Margarita Soto, nueva socia en Ecija. FOTO CEDIDA

ca la extensa experiencia de Soto en arbitraje y señala: "La incorporación de Margarita supone un paso más en nuestra apuesta estratégica de crecimiento multidisciplinar".

Por su parte, Margarita Soto expresa su ilusión por el proyecto: "Espero contribuir al desarrollo y consolidación del despacho en el área de arbitraje, lo cual, a su vez, servirá de impulso al emocionante proyecto de crecimiento de la firma".

Salomón Monzón, nuevo director general de Despachos BK ETL Global

P. ESTEBAN MADRID

ETL Global incorpora a Salomón Monzón como director general de Despachos BK ETL Global en Vitoria-Gasteiz. El fichaje es una apuesta de futuro que hace el grupo en un momento clave de su expansión de negocio y crecimiento en el norte de España.

Salomón Monzón es ingeniero industrial con un dilatado expertise y trayectoria profesional. La firma señala que aportará su visión estratégica y gestión de proyectos capitaneando la oficina de Vitoria-Gasteiz de Despachos BK ETL Global, parte del grupo ETL Global desde 2016. En su nuevo rol, Monzón se enfo-



Salomón Monzón. FOTO CEDIDA

cará en fortalecer las operaciones locales.

Para Alfonso Segovia, socio de Despachos BK ETL Global y miembro del área fiscal del grupo en España, "la incorporación de Salomón Monzón es un paso decisivo para seguir ofreciendo servicios profesionales de máximo nivel".