



CIRCULAR LABORAL 22/2024

2 de julio de 2024

IDEAS Y COMENTARIOS BÁSICOS EN RELACION A LA PRÓXIMA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

Eduardo Ortega Figueiral
Abogado

Ante la gran cantidad de dudas y preguntas que se nos están planteando relativas a las negociaciones que Gobierno y agentes sociales están llevando a cabo en relación a la reducción de la jornada laboral sin minoración salarial, entendemos conveniente llevar a cabo una serie de comentarios prácticos para aclarar dudas – todas aquellas dudas que se puedan aclarar sobre una norma aún no publicada. - Concretamente:

1. ¿Se encuentra ya en vigor la indicada reducción de jornada laboral?

- a. NO.** La misma todavía no se ha aprobado y simplemente contamos con un borrador de Anteproyecto de Ley susceptible de modificaciones en su tramitación parlamentaria. Si finalmente se sigue este trámite y no se aprueba vía Real Decreto-Ley, práctica lamentablemente muy habitual por parte del actual Gobierno, con el objetivo de inmediata entrada en vigor.
- b.** Las previsiones se centran en que antes de verano (este mes de julio) finalicen las negociaciones.

2. ¿Qué reducción de jornada se está planteando?

- a. Para 2024 se pretende reducir la actual jornada semanal de 40 horas a 38,5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- b. Por lo que respecta a 2025, ya pasaríamos a 37,5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. ¿Tendrá alguna afectación en el salario esta reducción de jornada?

- a. Por lo que respecta a los trabajadores que prestan sus servicios a jornada completa, ninguna. El único cambio es que se trabajaran menos horas.
- b. La afectación directa, y automática, la tendrán los trabajadores a tiempo parcial pues para mantener su coeficiente de parcialidad pasarán a cobrar más. En relación a este colectivo, con una serie de ejemplos se verá mucho más claro lo apuntado:
 - i. En el caso hipotético de que el salario para una jornada de 40 horas ascendiera a 2.200 euros mensuales y el de una jornada parcial de 20 horas (50%) fuera **1.100 euros**, con la nueva jornada parcial de 37,5 horas (en 2025) el porcentaje de parcialidad que rige ese contrato parcial se verá aumentado del 50% a 53,3% (20 horas de 40 suponían el 50% de la jornada pero con el cambio, 20 horas de 37,5 representarán el 53,3% de esa jornada máxima), por lo que el sueldo ascenderá en proporción hasta los **1.173 euros. Es decir, un 6,6% de incremento directo de salario, siguiendo el ejemplo.**
 - ii. Durante el año que se prevé la jornada máxima en 38,5 horas (2024), la proporción será la misma. A esa misma jornada parcial del ejemplo anterior, el porcentaje de parcialidad sobre el nuevo máximo legal aumentará al 51,9%: en el caso de un salario de una jornada de 38,5 horas que fuera de 2.200, el trabajador de 20 horas que antes cobraba **1.100 euros aumentaría a 1.144 euros.**
 - iii. El incremento procedería desde el momento en que entre en vigor la norma y se modifiquen esos porcentajes de parcialidad como consecuencia de la reducción de la jornada semanal de trabajo a jornada completa. Si la empresa no incrementa esos salarios a sus empleados a tiempo parcial,

entiendo muy improbable que las personas trabajadoras soliciten voluntariamente reducciones de sus horas de trabajo para mantener su porcentaje de jornada a tiempo parcial, aplicará el plazo de prescripción de un año de las reclamaciones de cantidad. Es decir, el trabajador tendrá un año para reclamar esas diferencias salariales desde que las tuviera que haber percibido.

4. Por lo tanto, ¿los trabajadores a jornada completa deberán trabajar siempre, en el momento en el cual la norma entre en vigor, 38,5 horas semanales en 2024 y 37,5 en 2025?

- a. No tiene por qué ser así. La clave es la mención en la norma (art. 34.1 ET) **“... de promedio en cómputo anual.”**
- b. Es decir, que podrá haber semanas en que se trabaje más que ese número de horas semanales y otras menos pero el control de que no se supera la jornada máxima se realizará contemplando las horas de todo el año. Es decir, no semana a semana viendo si se ha cumplido o no.

5. Y todo esto, ¿afecta a la totalidad de las empresas?

- a. Aquellas empresas que bien vía convenio sectorial o de empresa ya tuvieran una jornada inferior en cómputo anual a la indicada no les afectara, lógicamente, la presente reducción.
- b. Ahora bien, esto no exime a la empresa de reconocer que las 37,5 horas (en 2025) es la nueva jornada máxima y regularicen los salarios a las personas con relaciones a tiempo parcial (incluidas, obviamente, las reducciones de jornada.) Por lo tanto, en caso de estas últimas relaciones – parciales – la afectación es global y total.
- c. Los últimos estudios efectuados al efecto prevén, una afectación directa, en principio, al 75% de las plantillas cubiertas por convenios colectivos (8,8 millones de asalariados) siendo los sectores más impactados la hostelería, el comercio y la agroganadería (con jornadas iguales o superiores, de media, a 39 horas semanales.)

d. El gráfico que a continuación adjuntamos es sumamente clarificador:



Fuente: CEPYME sobre la base de Ministerio de Trabajo

e. Por último, adjuntamos en los enlaces que acompañamos dos informes elaborados por CEPYME y FEDEA del máximo interés. Las conclusiones de ambos son muy claras: **dejar a la negociación colectiva que haga su trabajo por sectores sin injerencias legislativas innecesarias de carácter general.**



[INFORME CEPYME](#)



[INFORME FEDEA](#)

Continuaremos informando de esta relevante cuestión cuando finalmente la norma esté vigente, aunque dado el ruido mediático de la misma – los artículos en prensa, algunos con mejor o peor fortuna, son recurrentes - y las constantes preguntas al respecto hemos entendido conveniente remitir esta nota práctica.

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler

Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com