

gaceta **CCOO** sindical

Confederación Sindical de CCOO  Edición nº 526 - Diciembre 2024

Fotos: El acuerdo para la reducción de jornada firmado por sindicatos y gobierno.

ACUERDO SOCIAL PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.



TRABAJAR MENOS, VIVIR MEJOR

El pasado viernes, CCOO y UGT alcanzaron un hito histórico en la mejora de las condiciones laborales al firmar, junto al Ministerio de Trabajo, un acuerdo que reduce la jornada laboral máxima legal de las actuales 40 horas a 37,5 horas semanales, sin afectación salarial. Este logro, que supone la primera modificación de la jornada

máxima desde 1983, responde a una reivindicación histórica del movimiento sindical y a la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades económicas y sociales.

Unai Sordo, secretario general de CCOO, calificó el acuerdo como "un día significativo para la clase trabajadora" y destacó



“

El objetivo de este acuerdo es mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, redistribuir los beneficios económicos del aumento de la productividad y fomentar la igualdad en las condiciones laborales”

que este avance tiene como objetivo redistribuir los beneficios de la productividad, garantizar la igualdad en las condiciones laborales y mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras. Entre las medidas acordadas se incluye una nueva regulación del registro horario y la consolidación del derecho a la desconexión digital, esenciales para proteger la conciliación personal y familiar.

Además, este acuerdo tiene un enfoque transversal que aborda las desigualdades de género, afectando positivamente a sectores feminizados y combatiendo las brechas en el empleo. La propuesta será tramitada en el Parlamento en los próximos meses, con el compromiso de las organizaciones sindicales de movilizarse para garantizar que este avance no pierda su esencia en el proceso legislativo.

Con este importante paso, el sindicalismo reitera su capacidad de negociar en favor de los derechos de la clase trabajadora, adaptándose a los retos de un mercado laboral en constante transformación.

CCOO marca un hito en la mejora de las condiciones laborales con la reducción de la jornada.

Garantiza el mantenimiento salarial, el derecho a la desconexión digital y nuevas medidas de registro horario que protegen los derechos de las personas trabajadoras.

Reducción de jornada y garantías de no compensación y absorción.

El acuerdo recoge la modificación del artículo 34.1 del Estatuto de los trabajadores para reducir la jornada máxima de 40 a 37,5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Eso supone una jornada máxima anual de 1712 horas, frente a las 1.826 horas anuales de la anterior jornada máxima.

La reducción de la jornada máxima se aplicará a todas aquellas personas que tuvieran una jornada superior, fuera establecida o no por convenio colectivo, sin que pueda implicar reducción salarial ni tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

Aplicación a las personas con contrato a tiempo parcial

Las personas contratadas a tiempo parcial mantendrán el mismo número de horas que venían realizando, con lo que en los casos en los que la jornada a tiempo completo se reduzca, verán incrementado su salario al subir el porcentaje de jornada que se trabaja.

Registro horario

Tan importante es reducir la jornada máxima como garantizar que la jornada pactada se cumple. Y es uno de los problemas más comunes en España. Según la EPA se hacen más de 2,61 millones de horas extraordinarias que ni se declaran, ni se retribuyen ni se cotizan.



Fotos: Unai Sordo, Yolanda Díaz y Pepe Álvarez firman el acuerdo.

El largo camino de la reducción de Jornada.

En **abril de 1919**, tras la huelga de La Canadiense, se aprueba el Real Decreto que fija en 8 horas diarias, o 48 semanales, la jornada máxima legal en todos los trabajos. España se sitúa, así como uno de los primeros países en fijar la jornada de ocho horas, reivindicación histórica del movimiento obrero desde el siglo anterior.

En **julio de 1931**, el gobierno de la República fija en 40 horas la jornada máxima semanal. Nuevamente, España es uno de los primeros países en adaptarlo.

Tras el **golpe de estado fascista de 1936**, el nuevo gobierno de la Dictadura deroga la normativa de la República, fijando el máximo nuevamente en 48 horas semanales.

Habrà que esperar a **abril de 1976**, ya muerto el dictador y con el movimiento obrero empujando hacia una plena democracia, cuando la Ley de relaciones laborales reduce la duración máxima legal a 44 horas semanales.

En **1980**, con la aprobación del primer Estatuto de los Trabajadores, la jornada máxima queda fijada en 43 horas semanales.

Y en **junio de 1983** queda fijada la actual jornada máxima en 40 horas semanales.



Arriba: Intervención de Unai Sordo durante el acto de firma



Izquierda: Unai Sordo firma el acuerdo por la reducción de la jornada laboral

Además, se establece la obligación de registrar con inmediatez tanto el inicio como el final de la jornada y cuanta interrupción afecte al cómputo de la misma, siendo responsabilidad de la empresa la integridad y fiabilidad del mismo, estableciendo una serie de presunciones en favor de la persona trabajadora ante cualquier incumplimiento de la empresa.

Por último, se incrementan sustancialmente las multas por infracciones relacionadas con el registro horario.

Desconexión digital.

Se regula el derecho a la desconexión digital para proteger el derecho a la intimidad. El mismo 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.

Dicho derecho se amplía y concreta para las personas que realicen trabajo a distancia.

Impacto de género

La reducción de la jornada laboral tiene un impacto de género particularmente positivo. En primer lugar, porque la incidencia de esta medida es más acusada en los sectores con la jornada establecida más larga y coincide que muchos

Menos horas, más derechos: nuevo registro horario, desconexión digital y avances en igualdad.

El acuerdo incluye nueva regulación del registro horario, derecho a la desconexión digital y medidas para garantizar la igualdad en sectores feminizados y contratos a tiempo parcial.

Por ello, uno de los principales acuerdos firmados modifica la norma del registro horario para hacerlo más efectivo. Se recoge que el registro será digital, interoperable y accesible en cualquier momento para la persona trabajadora, la representación legal de las personas trabajadoras y la Inspección de Trabajo.

Un acuerdo para vivir mejor

ACUERDO SOCIAL PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. TRABAJAR MENOS, VIVIR MEJOR.

DICIEMBRE 2024



Ya puedes acceder al documento oficial del acuerdo para consultar lo que necesites.

Léelo aquí

son sectores feminizados. Así, entre los que reducen más horas se cuentan algunos como las empleadas de hogar, la hostelería o el comercio con una importante presencia de mujeres en términos de empleo.

En segundo lugar, la garantía sobre el mantenimiento del número de horas en los contratos a tiempo parcial, subiendo el porcentaje de jornada contratada, suponen una mejora que afecta mayoritariamente a las mujeres, que ocupan siete de cada diez contratos a tiempo parcial.

Igual que en los contratos a tiempo parcial se hará en las jornadas reducidas por motivos de conciliación, si bien en este caso se abre la posibilidad de que la persona trabajadora pueda ajustar su jornada, si así lo prefiere, dentro de la misma banda horaria en la que ya tiene la reducción.

Aprobación del Proyecto de Ley y tramitación parlamentaria

Una vez firmado el acuerdo, deberá tramitarse en el seno del gobierno y los órganos consultivos hasta que el Consejo de Ministros remita el Proyecto de Ley a las Cortes Generales para su aprobación.

Durante la tramitación parlamentaria estaremos vigilantes y movilizados para que el presente acuerdo no sufra modificaciones que lo desnaturalicen.

Entrada en vigor

En el acuerdo se fija que la nueva jornada máxima legal de 37,5 horas entrará en vigor al día siguiente de la publicación en el BOE de la ley, debiéndose ajustar la jornada en lo que reste de año.

En el caso del registro horario, todos los aspectos de la nueva regulación entrarán en vigor a los seis meses de la entrada en vigor de la ley, salvo las garantías de que el registro sea interoperable y accesible a distancia por la representación de las personas trabajadoras y la Inspección de trabajo, que entrarán en vigor cuando determine el reglamento de desarrollo.

Conclusiones

El acuerdo alcanzado para la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales marca un hito histórico en la mejora de las condiciones laborales en España. Este avance no solo responde a una demanda histórica del movimiento sindical, sino que también supone un reconocimiento de los cambios estructurales en la economía y el mercado laboral, donde



Foto: Raúl Olmos, Carlos Gutiérrez y Empar Pablo, hablan con la Ministra de trabajo Yolanda Díaz.

Disputar la productividad.

La reducción de jornada pone sobre la mesa el aumento de la productividad laboral y lo traduce en más tiempo libre para las personas trabajadoras, mejorando su bienestar y calidad de vida.

el aumento de la productividad no se ha reflejado de manera proporcional en los salarios ni en la calidad de vida de las personas trabajadoras.

La reducción de jornada, acompañada de medidas como el registro horario digital, el derecho a la desconexión digital y la garantía de que no se verán reducidos los salarios, sienta las bases para una redistribución más justa de los beneficios económicos. Además, este acuerdo se posiciona como una herramienta clave para combatir desigualdades estructurales, particularmente en sectores feminizados y entre las personas con contratos a tiempo parcial.

En un contexto global donde el equilibrio entre vida personal y laboral cobra cada vez más relevancia, este paso no solo es necesario, sino imprescindible. Garantizar más tiempo de vida para la clase trabajadora es un avance hacia una sociedad más equitativa y con mejores oportunidades para todos.

El desafío ahora es garantizar una implementación efectiva del acuerdo y velar por que su tramitación parlamentaria no desvirtúe su esencia. Solo con el compromiso colectivo de sindicatos, empresas y administraciones públicas será posible materializar este nuevo derecho que mejora, sin lugar a dudas, el presente y futuro de la clase trabajadora.



Somos conscientes de que su éxito dependerá de la colaboración y el apoyo de todos los grupos parlamentarios, para que esta norma se convierta en una realidad que mejore la vida de la clase trabajadora española”