

Implicaciones del Anteproyecto de Ley de Reducción de la Jornada a 37,5 Horas Semanales sobre los Trabajadores en Situación de Reducción de Jornada

El 4 de febrero de 2025, el Consejo de Ministros aprobó el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión.

Por el momento, el texto es solo un Anteproyecto, es decir, un primer borrador de lo que podría convertirse en ley. Aún debe ser aprobado por el Gobierno como proyecto de ley y, posteriormente, debatirse en las Cortes Generales, donde se someterá a enmiendas y trámites parlamentarios antes de su aprobación definitiva.

La medida más relevante (sin perjuicio del incremento sustancial en las sanciones para aquellas empresas que incumplan la normativa en materia de jornada y horario de trabajo) **es la reducción de la jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales**, lo que se estima que afectará a 12,5 millones de trabajadores, especialmente en sectores como el comercio, la industria manufacturera, la hostelería y la construcción.

El texto establece que **los convenios colectivos que contemplen una jornada superior a 37,5 horas semanales deberán adaptarse a este nuevo límite antes del 31 de diciembre de 2025**.

Sin embargo, una de las derivadas clave del anteproyecto es su **impacto en los trabajadores que, en el momento de la aprobación de la norma, se encuentren en reducción de jornada por guarda legal**.

La Disposición Transitoria Segunda del Anteproyecto establece que:

"Las personas trabajadoras con jornada reducida en virtud de lo previsto en los artículos 37 y 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los efectos salariales previstos en el apartado 2"

Este planteamiento se reitera en el apartado 4 de la misma disposición:

"Las personas trabajadoras con jornada reducida prevista en los apartados 6 y 8 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores tendrán el derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los efectos salariales previstos en el apartado 2"

(...)

Alternativamente, podrá adaptar la jornada reducida que venía realizando a la nueva jornada legal prevista, en el marco del horario que previamente disfrutaban. Esta opción se comunicará a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos de la adaptación"

El apartado 2 a que se refieren, detalla los efectos salariales en estos términos:

"las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma. Asimismo, tendrán derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales"

Esto es, los trabajadores a tiempo parcial podrán optar entre:

- i. Reducir su jornada proporcionalmente a la reducción de la jornada máxima ordinaria que se aplique al Convenio; o,
- ii. Incrementar su salario en proporción inversa a la reducción de jornada ordinaria que sufra su convenio.

En la práctica (puesto que suponemos que las reducciones de jornada atienden a una necesidad de realizar un número de horas determinado y no a la aplicación de un coeficiente reductor sobre una jornada ordinaria), **esta regulación se traducirá en que los trabajadores en reducción de jornada mantendrán sus horas de trabajo, pero su salario se incrementará en proporción inversa a la reducción que fija la norma.**

Por ejemplo, un trabajador que tuviera una jornada ordinaria de convenio de 40 horas semanales y un salario de 2.000 euros mensuales, y que hubiese reducido su jornada en 1/8, es decir, trabajase 35 horas semanales y percibiera 1.750 euros, tras la aprobación de la norma seguirá trabajando 35 horas, pero su salario aumentará proporcionalmente a 1.866,67 euros (un incremento del 6,25%).

Lo mismo ocurrirá con aquellos trabajadores cuya jornada ordinaria, por convenio o acuerdo de empresa, fuese inferior a las 40 horas semanales y superior a 37,5. Por ejemplo, un trabajador con un convenio colectivo que establezca una jornada de 38,5 horas semanales, que haya reducido su jornada en 1/8 de la misma, es decir, a 33,22 horas semanales, con la nueva normativa, su jornada permanecerá igual, aumentando su salario en un 2,60%.

Es decir, con la actual redacción de la norma, la medida tendrá un **impacto salarial generalizado en todos aquellos trabajadores que actualmente se encuentren en reducción de jornada, quienes verán revisado al alza su salario**, debiendo las empresas adoptar sistemas para:

- 1º. Recabar la voluntad de estos trabajadores entre una reducción de jornada o un incremento de salario; y,
- 2º. Planificar los incrementos de salario que, con toda probabilidad, van a producirse.