

TIEMPO DE TRABAJO. DISTRIBUCIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XXXVII Jornada de estudio
sobre negociación colectiva

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 25-2436

Tiempo de trabajo. Distribución
y reducción de jornada
en la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 148

Tiempo de trabajo. Distribución
y reducción de jornada
en la negociación colectiva

XXXVII Jornada de estudio
sobre negociación colectiva

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>



Esta obra se edita bajo Licencia Creative Commons by-nc 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es
Internet: www.mites.gob.es

NIPO papel: 117-26-001-x
NIPO PDF: 117-26-002-5
ISBN papel: 978-84-8417-647-3
ISBN PDF: 978-84-8417-648-0

Depósito legal: M-4299-2026

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro,
de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación
pública.

Imprime: IBERSAF INDUSTRIAL, S.L.



ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	9
<i>MESA ACADÉMICA</i>	
Primera ponencia	
LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA: ¿LEY O NEGOCIACIÓN COLECTIVA?	
<i>Jesús Lahera Forteza</i>	17
Segunda ponencia	
DIVERSAS VERTIENTES DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL POTENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Carolina Martínez Moreno</i>	43
Tercera ponencia	
TRASCENDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL REGISTRO DE JORNADA Y EL CONTROL HORARIO	
<i>Teresa Marbán Pinilla</i>	61
<i>MESA DE INTERLOCUTORES SOCIALES</i>	
LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y EL TIEMPO DE TRABAJO: DISTRIBUCIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA	
<i>Rosa Santos Fernández</i>	93
<i>Raúl Olmos Mata</i>	97
<i>Teresa Díaz de Terán López</i>	105

PRESENTACIÓN

JESÚS CRUZ VILLALÓN
*Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos*

Un año más, con su habitual puntualidad, se celebró en noviembre de 2024 la Jornada anual de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Consultiva, siendo la Jornada número XXXVII, que de forma ininterrumpida se viene celebrando en la sede del Ministerio de Trabajo desde la constitución inicial de este organismo tripartito.

En esta ocasión la Comisión Permanente de la CCNCC estimó oportuno dedicar la Jornada al análisis de la distribución y reducción de la jornada de trabajo en la negociación colectiva. Tal elección estaba motivada por la iniciativa del Gobierno que pretendía reducir la jornada máxima legal, pasando de las 40 horas semanales a las 37,5 horas semanales, haciéndolo esta Jornada anual desde la perspectiva de la intervención de la negociación colectiva en la regulación del tiempo de trabajo, como uno de los contenidos tradicionales de los convenios colectivos. En el momento de celebración de la Jornada aún se estaban manteniendo encuentros entre los interlocutores sociales, en el marco de la concertación social, con la pretensión de lograr un acuerdo sobre el particular, si bien finalmente al concluir el mes siguiente se cerraron las reuniones sin acuerdo con la representación empresarial y con apoyo de las organizaciones sindicales. Ello derivó en la presentación del proyecto de ley en el Congreso de los Diputados a principios de mayo del presente año, si bien la tramitación concluyó a principios de septiembre con devolución del texto a resultas de la votación de una enmienda a la totalidad de este proyecto de ley.

En estas circunstancias el escenario en estos momentos de la publicación de los estudios y análisis aportados a aquella Jornada son diferentes, sin previsión de que por vía legal se vaya a producir una reducción de la jornada máxima semanal en promedio anual. Sin embargo, tal circunstancia no desmerece del interés y actualidad de la obra que ahora se presenta, por cuanto que casi todos sus textos se han actualizado a la situación presente. Más aún, en la medida en que el estudio se focaliza no sólo en la intervención legal sobre el tiempo de trabajo sino sobre todo en el espacio de actuación, sin la menor duda esencial, de la negociación colectiva tanto en materia de jornada de trabajo como de su distribución.

La clave en estos momentos es que la realidad económica, productiva, de organización del trabajo, así como los requerimientos de los trabajadores

de conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares y las expectativas personales, atribuyen un papel decisivo a la negociación colectiva en el logro del equilibrio siempre imprescindible entre las necesidades empresariales y las garantías de tutela de los trabajadores. Precisamente, por ello, la atención prestada por la práctica totalidad de los convenios colectivos vigentes al régimen jurídico del tiempo de trabajo es muy intensa, con la mirada puesta tanto en los requerimientos empresariales de desarrollo de un modelo flexible del tiempo de trabajo como en la efectividad del derecho al descanso de los trabajadores. Más allá de los estándares mínimos establecidos por la norma estatal, ésta contempla tradicionalmente una reiterada remisión a la negociación colectiva, reenvíos cada vez más numerosos e importantes, a los efectos de que los convenios colectivos ofrezcan un modelo adaptado a las peculiaridades de cada actividad empresarial, así como a la diversidad cada vez más notable dentro de la composición de la plantilla de la empresa, incluida la variedad de modalidades contractuales que contempla el ordenamiento laboral con clara afectación al régimen del tiempo de trabajo.

El libro que ahora se presenta, siguiendo la pauta consolidada en la estructura de las Jornadas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, presenta una primera parte de análisis académico, a cargo de especialistas de reconocido prestigio en el ámbito del Derecho del Trabajo, junto a una segunda parte de exposición por parte de los interlocutores sociales, a través de responsables destacados de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

En esta ocasión la primera parte, que integró la mesa redonda académica de la Jornada, viene atendida por los profesores Jesús Lahera Forteza, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, la profesora Carolina Martínez Moreno, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, así como de la Inspectora de Trabajo y también profesora de Universidad Teresa Marbán Pinilla. De su parte la segunda mesa redonda queda reflejada en el presente libro a través de las intervenciones de D^a Rosa Santos Fernández, Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la CEOE, D. Raúl Olmos Mata, adjunto a la Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CCOO y D^a. Teresa Díaz de Terán López, Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME. A todos y cada uno de ellos mi personal agradecimiento por sus textos, por su permanente colaboración en el desarrollo de las funcionales y el constante apoyo a las iniciativas de difusión de la negociación colectiva asumidas y desarrolladas por esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. La diversidad de perspectivas, así como de orientaciones, de cada uno de los autores ofrece un panorama de pluralidad de análisis y de posiciones, a través de los cuales se puede tener, no sólo una información completa de la

situación actual de la negociación colectiva en materia de tiempo de trabajo, sino igualmente un panorama amplio de los intereses en juego, de las expectativas de parte de los trabajadores y empleadores.

El estudio del profesor Lahera Forteza lleva por título la reducción de la jornada laboral máxima ¿ley o negociación colectiva?. Ese interrogante lo responde el autor decantándose por la negociación colectiva, excluyendo la conveniencia de actuar a nivel legal. Así, partiendo de una descripción de la regulación vigente, defiende que la progresiva reducción de la jornada de trabajo no se lleve a cabo por la vía de la reforma legislativa del Estatuto de los Trabajadores, sino que se articule a través de la negociación colectiva, con la voluntad de que esa reducción se produzca ante todo en aquellos sectores y empresas que, por su potencialidad económica y capacidad de incremento de la productividad, puedan acometer fórmulas de organización del trabajo con jornadas más reducidas.

El análisis de la profesora Martínez Moreno se denomina las diversas vertientes de la organización del tiempo de trabajo y el potencial de la negociación colectiva. La autora arranca por destacar la centralidad que la jornada de trabajo ha tenido desde los orígenes históricos del Derecho del Trabajo, arrancando por un edicto de Felipe II relativo a los límites de trabajo en la construcción del Monasterio de El Escorial, a partir del cual efectúa una breve referencia a la tendencia evolutiva a la progresiva reducción de la jornada de trabajo. Tomando en consideración el impacto práctico que ello tiene en estos momentos en términos estadísticos de la jornada de trabajo promedio, destaca que el debate no se debe centrar sólo en la reducción de la jornada, considerando trascendental el desafío de los sistemas de distribución y reparto de los tiempos de trabajo y de descanso. Asimismo, hace hincapié en la trascendencia de la conexión entre tiempo de trabajo y salud laboral, tomando en particular como referencia la Directiva de la Unión Europea sobre ordenación del tiempo de trabajo, que precisamente destaca su fundamento en el título competencial relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, la aportación de la Inspectora Marbán Pinilla versa sobre la trascendencia de la negociación colectiva en el registro de la jornada y el control horario. El propio título del trabajo nos orienta hacia su contenido, centrado en resaltar la importancia a efectos de garantizar el efectivo cumplimiento de los límites legales de la jornada de trabajo un correcto registro de la jornada y del control horario. En particular destaca la relevancia que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la concreción del modelo de registro y control a través de la negociación colectiva. Del mismo modo presta especial atención al papel de la Inspección de Trabajo, como instrumento de vigilancia y garantía del cumplimiento del deber empresarial en esta materia. Concluye el estudio con interesantes propuestas de *lege ferenda*.

En definitiva, el conjunto de las aportaciones de este libro, en forma de diálogo coral, presenta con profundidad el estado de la cuestión, los debates y posiciones claves en materia de jornada y horario de trabajo, así como los importantes desafíos que se le presentan a los profesionales en la aplicación de la normativa así como a los interlocutores sociales como protagonistas decisivos en los procesos de negociación de los convenios colectivos, que al final son los que marcan en lo concreto el sistema laboral en nuestro modelo de relaciones laborales.

Sólo me resta invitar a cuantos puedan estar interesados a una provechosa lectura de este estudio, así como agradecer al Ministerio de Trabajo y Economía Social por el apoyo material a la realización y publicación de un libro de un indudable interés.

Jesús Cruz Villalón
*Presidente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos
Madrid, noviembre 2025*

MESA ACADÉMICA

Primera ponencia

**LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA:
¿LEY O NEGOCIACIÓN COLECTIVA?**

JESÚS LAHERA FORTEZA
*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad Complutense de Madrid*

SUMARIO

1. REGULACIÓN VIGENTE DE LA JORNADA LABORAL. 1.1 La jornada laboral máxima legal vigente de 40 horas semanales de promedio anual (1826 horas anuales). 1.2 La reducción de la jornada laboral máxima legal a través de la negociación colectiva con flexibilidad horaria. 1.3. La tendencia de reducción de la jornada laboral máxima en los convenios colectivos. 2. LA PROPUESTA POLÍTICA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA LEGAL A 37,5 HORAS SEMANALES DE PROMEDIO ANUAL (1712 HORAS ANUALES) Y LA AUSENCIA DE ACUERDO SOCIAL. 2.1 El desacuerdo social. 2.2 El Anteproyecto de Ley de reducción de la jornada laboral. 3. ESCENARIOS DE IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA HIPOTÉTICA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA LEGAL. 3.1 La interferencia legal intervencionista en la negociación colectiva vigente. 3.2 Escenario 1: menos de 1712 horas anuales. 3.3 Escenario 2: entre 1825 y 1712 horas anuales. 3.4 Escenario 3: 1826 horas anuales. 3.5 Un impacto desigual por sectores y tamaño de empresas y un impacto directo en los contratos a tiempo parcial. 3.6 La necesidad de un régimen jurídico transitorio. 4. ¿REDUCIR LA JORNADA LABORAL POR LEY? 4.1 Crítica de los fundamentos de una intervención legal en el contexto actual. 4.2 La previsible adaptación de las empresas ante la reducción de la jornada legal máxima. 4.3 Un cambio intervencionista innecesario de modelo de relaciones laborales. 5. ¿REDUCIR LA JORNADA LABORAL POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA? 5.1 Elogio de los fundamentos de una reducción de jornada laboral por la negociación colectiva en el contexto actual. 5.2 El acuerdo social vigente 2023-2025 de negociación colectiva en la ordenación del tiempo de trabajo como referencia 6. DEFENSA DE UN ACUERDO SOCIAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA REDUCCIÓN DE JORNADAS LABORALES SIN INTERVENCIÓN LEGISLATIVA. 7. MEJORAS TÉCNICAS DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

1. REGULACIÓN VIGENTE DE LA JORNADA LABORAL

1.1. La jornada laboral máxima legal vigente de 40 horas semanales de promedio anual (1826 horas)

La Directiva europea 2003/88 establece una jornada laboral máxima de *48 horas semanales* que puede ser distribuida en *medias con módulos mensuales, cuatrimestrales, semestrales o excepcionalmente anuales*. La norma europea garantiza, a su vez, el derecho de los trabajadores a pausas diarias, el descanso de al menos 11 horas entre jornadas laborales y el descanso semanal de al menos un día. Los Estados miembros de la Unión Europea tienen que respetar estos límites y pueden reducir esta jornada máxima legal o ampliar estos derechos de descanso.

En este marco europeo, la regulación laboral española establece ahora una *jornada laboral máxima legal de 40 horas semanales de media en cómputo anual*, lo que la jurisprudencia estima en *1826 horas anuales* (art. 34.1 ET). Por tanto, reduce de *48 a 40 horas semanales*, pero utiliza el módulo de distribución *media anual*, que es excepcional en la norma europea, lo que ofrece una enorme flexibilidad a la negociación colectiva en el diseño de jornadas semanales y en cálculos mensuales. En una reforma de 1983 la jornada laboral máxima se redujo de 43 a 40 horas semanales y, desde esta consolidada referencia, las reformas laborales desde 1994, en especial las de 2010 y 2012, han ido incorporando una gran flexibilidad a la distribución horaria mediante la negociación colectiva. Quedan respetados y mejorados en la regulación española los derechos de descanso europeos con pausas diarias de al menos 15 minutos cada 6 horas (art.34.4 ET), 12 horas de descanso entre jornadas laborales (art.34.3 ET) y el descanso semanal de día y medio (art.37.1 ET)¹.

Los convenios colectivos pueden reducir esta jornada máxima legal y cuantificar anualmente menos de *1826 horas anuales* (art. 34.1 ET). Los contratos de trabajo individuales pueden, a su vez, reducir la jornada máxima convencional (art.34.1 y 3.1.c ET) manteniendo las retribuciones co-

¹ Ver, con detalle, Sala Franco, T; Lahera Forteza, J, La transformación del tiempo de trabajo, ¿hacia la jornada laboral semanal de cuatro días?, Tirant lo blanch, Valencia, 2022.

rrespondientes. La jornada máxima legal o la reducida convencional divide los contratos de trabajo en *tiempo completo y parcial*.

Los contratos de trabajo a *tiempo completo* (art.34.1 ET) tienen la jornada *laboral máxima legal o, en su caso, reducida convencional* con las correspondientes tablas y estructuras salariales del convenio colectivo aplicable. Estos trabajadores a tiempo completo pueden pactar con la empresa horas extraordinarias con un límite de 80 horas anuales si son retribuidas o sin límite alguno si se compensan con descanso retribuido en períodos de cuatro meses (art.35 ET). Las jornadas extraordinarias pactadas compensadas con descanso ofrecen una gran flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Los *contratos a tiempo parcial* (art.12 ET), siempre voluntarios con pactos entre empresa y trabajador, tienen *jornadas laborales inferiores a la máxima legal o a la reducida convencional* y tienen un régimen jurídico singular de jornada y retribución proporcional por horas de trabajo conforme al convenio colectivo aplicable. Estos trabajadores a tiempo parcial pueden pactar con la empresa horas complementarias, a disposición de la empresa, y voluntarias, cuando sea necesario, en un régimen jurídico singular, con las condiciones legalmente previstas en el art. 12 ET.

Mencionar, finalmente, que el RD 1561/1995 regula las jornadas laborales especiales, con ampliaciones o reducciones de jornada, y reglas específicas, en de diversos sectores, lo que determina, junto a la negociación colectiva, una regulación heterogénea del tiempo de trabajo².

1.2. La reducción de la jornada laboral máxima legal a través de la negociación colectiva con flexibilidad horaria

Como ya ha sido constatado, la negociación colectiva puede reducir la jornada laboral máxima legal de *40 horas semanales de media en cómputo anual*. Y, especialmente, pueden distribuir de manera muy flexible las jornadas laborales semanales o mensuales calculadas de promedio en cómputo anual.

Sobre esta cuantificación anual de jornada máxima, los convenios colectivos tienen todo el papel en la *distribución horaria, utilizando parámetros diarios, semanales, mensuales o de varios meses, de manera regular o irregular* (art.34.1 ET). La jornada diaria máxima legal de *9 horas diarias* es, así, disponible y ampliable por los convenios colectivos (art.34.3 ET). Si la negociación colectiva no distribuye de manera irregular la jornada máxima, la empresa tiene derecho a disponer por trabajador de un *10 por*

² Ver, con detalle, Sala Franco, T; Lahera Forteza, J, La transformación del tiempo de trabajo, ¿hacia la jornada laboral semanal de cuatro días?, Tirant lo blanch, Valencia, 2022.

100 anual de horas ordinarias (182 horas) con un preaviso de cinco días (art.34.2 ET) en función de las necesidades de producción y demanda.

La jurisprudencia permite también a los convenios colectivos articular *bolsas flexibles de horas retribuidas, entre la máxima legal (1826 horas anuales) y la reducida convencional*, con, de nuevo, fórmulas adaptadas a las necesidades de producción y demanda, sin ser horas extraordinarias. Ello permite adecuar mejor el tiempo de trabajo con las exigencias productivas de cada momento.

La cuantificación anual de la jornada máxima y, en estos términos, su distribución horaria flexible, irregular o a través de bolsas de horas, mediante la negociación colectiva dota al sistema de una gran flexibilidad en tiempo de trabajo.

En el marco de la Directiva europea 2019/1158, el *factor social de la conciliación familiar* está muy presente con jornadas reducidas (art.37.6 ET) y adaptadas (art.34.8 ET), que responden a esta finalidad. Las personas trabajadoras tienen reconocido un derecho de adaptación horaria de su jornada laboral por conciliación familiar que se desarrolla por la negociación colectiva o, en su defecto, abre procedimientos de solicitud individual para lograr pactos con la empresa.

Como se puede observar, la *jornada máxima anual vigente de 40 horas de media semanal, 1826 horas anuales*, se desenvuelve en este sistema normativo con un papel esencial de la negociación colectiva en su reducción y desarrollo de la distribución horaria flexible y el reconocimiento, legal y convencional, de consolidados derechos de conciliación familiar de las personas trabajadoras. El paradigma legal vigente de tiempo de trabajo, en todas sus dimensiones, responde a un modelo de clara confianza en la negociación colectiva.

1.3. La tendencia de la reducción de la jornada laboral máxima en los convenios colectivos

Sin cambio normativo alguno, con la Ley vigente, antes brevemente expuesta, la negociación colectiva, gracias a esta flexibilidad horaria y confianza legal, está ya en la tendencia de la *reducción de la jornada máxima convencional*, si la productividad, el sector y la forma de trabajar lo permiten con viabilidad empresarial. Como se ha expuesto, la jornada laboral máxima legal es de 40 horas semanales en cómputo anual, unas *1826 horas anuales* (art.34.1 ET), teniendo la negociación colectiva, en su unidad convencional, toda la capacidad de *reducción* dentro de estos márgenes acordados, pudiendo además los contratos de trabajo disminuir la jornada convencional (art.34.1 y 3.1.c ET). Pues bien, los convenios colectivos suelen reducir en España la jornada completa a *medias anuales entre 37/38 horas*

semanales, entre 1752 y 1700 horas anuales, con fórmulas de *distribución irregular flexible* en función de las necesidades de producción y demanda de los sectores y empresas y con el colchón en ocasiones de *bolsas adicionales de horas flexibles* si resulta necesaria su ejecución.

Del seguimiento realizado por la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos del sector privado³ se desprende que los convenios colectivos sectoriales tienen medias en torno a *1740 horas anuales—38 horas semanales—* y los de empresa en torno a *1700 horas anuales—37 horas semanales—*. Un informe de CCOO⁴ cuantifica en 2023 la jornada media de los convenios colectivos sectoriales en *1751 horas anuales* y los de empresa en *1699 horas anuales*. La realidad del personal laboral las Administraciones Públicas, lejana a las 40 horas de referencia semanal del art.34.1 ET, muestra incluso reducciones mayores con experiencias acordadas con los sindicatos de jornadas *semanales de 35 horas* promediadas. En el análisis jurídico/económico de FEDEA, *¿Cómo reducir la jornada laboral?*, en el que he colaborado, junto a los economistas Ignacio Conde-Ruiz y Analia Viola, se constatan medias similares, con una constatación empírica desigual por sectores⁵.

Por tanto, la autorregulación colectiva, con la virtud del acuerdo entre la parte sindical y empresarial, ya camina, desde la lógica de la racionalidad económica, organizativa y productiva, hacia una reducción del tiempo de trabajo acorde con la viabilidad empresarial y la productividad. La reducción de la jornada máxima legal del art. 34.1 ET y estos márgenes de flexibilidad desde la referencia de la jornada convencional suele operar de manera eficiente y acorde con las necesidades de producción, en marcos que tienen muy en cuenta la organización de las empresas, la productividad y la conciliación familiar de las personas trabajadoras.

2. LA PROPUESTA POLÍTICA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA LEGAL A 37,5 HORAS SEMANALES DE PROMEDIO ANUAL (1712 HORAS ANUALES) Y LA AUSENCIA DE ACUERDO SOCIAL

2.1. El desacuerdo social

El pacto del actual Gobierno de coalición PSOE/SUMAR prevé reducir *la jornada máxima legal a 38,5 horas semanales en 2024 y 37,5 horas semanales en 2025*, sin reducción salarial, modificando, en consecuencia, el

³ Ver los boletines de CCNC, con continuas referencias medias de jornada anual de 2019 a 2024 que se mueven en estas cuantificaciones, acceso web CCNCC.

⁴ Informe CCOO evolución de los salarios y tasa de cobertura, Diciembre 2023, en web confederal CCOO

⁵ Lahera, J; Conde-Ruiz, I; Viola, A, *¿Cómo reducir la jornada laboral?*, Julio 2024, en web FEDEA, mercado de trabajo, documentos.

vigente art.34.1 ET, que continuaría con un cómputo anual que no se discute. Se pasaría de las actuales *1826 horas anuales a 1758 horas anuales en 2024 (38,5 media semanal) y 1712 horas en 2025 (37,5 media semanal)*.

Esta propuesta política es resultado de un debate sobre la reducción de la jornada máxima por Ley presente en el programa electoral 2023 de SUMAR y ausente en el del PSOE. La canalización de la propuesta por el Ministerio de Trabajo a través del diálogo social, como se ha hecho en 2024, era previsible que iba a tener, como resultado, un desacuerdo social dadas las enormes diferencias de partida metodológica entre la parte sindical y empresarial. Del lado sindical, los servicios de estudios de UGT tienen elaborado un documento con una propuesta de *reducción de la jornada legal máxima a 32 horas sin disminución salarial, con una implementación consensuada y progresiva en el marco del diálogo social y la negociación colectiva*⁶. Los análisis sindicales de CCOO también apoyan reducir la jornada máxima legal⁷ en una misma línea. Del lado patronal, la CEOE-CEPYME ha transmitido públicamente oposición, desde un inicio, a esta reducción generalizada de la jornada máxima legal, sin dejar de subrayar el papel esencial de la negociación colectiva en reducir y adecuar el tiempo de trabajo con las necesidades productivas.

Como era previsible, tras meses de negociación en 2024, no ha sido posible el acuerdo social puesto que la parte sindical apoyaba la reducción de la jornada por Ley frente a la parte patronal que la reconducía a la *negociación colectiva*, dentro del paradigma legal vigente confiado en la autonomía colectiva. Además, el *Acuerdo de negociación colectiva vigente 2023-2025* suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (BOE 31 mayo 2023) ya presagiaba el desacuerdo porque, en ningún momento, se mandata a la Ley reducir la jornada laboral, sino que se hace un llamamiento a los convenios colectivos. Este acuerdo vigente, en el capítulo IX, punto 2, contiene compromisos, sindicales y patronales, mutuos, de *ordenación del tiempo de trabajo* dirigidos a la *negociación colectiva* y sin mandato alguno a la Ley para reducir la jornada máxima vigente legal. Es de destacar que este acuerdo social vigente sí contiene, en otras cuestiones, apelaciones al desarrollo legislativo y no es el caso de la reducción de la jornada laboral. La interferencia de esta propuesta política ha alterado estos equilibrios alcanzados con el previsible resultado del desacuerdo social.

La mesa de diálogo social en reducción de la jornada laboral fue oficialmente rota desde el 21 noviembre 2024. El comunicado oficial de CEOE-CEPYME de ruptura hace una defensa de nuestro paradigma constitucional y legal vigente de negociación colectiva en el sistema de

⁶ Por una jornada laboral de 32 horas semanales, servicio estudios UGT, Marzo 2021, en web confederal UGT.

⁷ Informe CCOO evolución de los salarios y tasa de cobertura, Diciembre 2023, en web confederal CCOO

relaciones laborales, siendo la jornada laboral máxima, junto al salario, el núcleo duro de los convenios colectivos, criticando el exceso, no justificado, de intervencionismo de esta propuesta política. El fracaso del diálogo social ha terminado por alterar la propuesta política, que ya no es una reducción gradual en 2024 y 2025, sino una reducción a *37,5 horas semanales de promedio anual (1712 horas)* cuando se den las condiciones para su aprobación por Ley con las mayorías parlamentarias necesarias durante esta Legislatura.

2.2 El Anteproyecto de Ley de reducción de la jornada laboral

El desacuerdo social ha conducido a un pacto entre el Ministerio Trabajo y los sindicatos más representativos estatales CCOO y UGT sobre la reducción de la jornada laboral máxima legal el 20 Diciembre 2024. Este pacto, que no es un acuerdo social, puesto que excluye a la parte patronal, propone un cambio normativo de reducción de la jornada laboral máxima legal del art.34.1 ET y una nueva regulación del registro horario del art.34.9 ET y de la desconexión digital de un nuevo art.20 bis ET. Tan sólo me referiré, dado el perímetro de este estudio, a la reducción de la jornada laboral del art.34.1 ET. El Ministerio de Trabajo ha redactado un Anteproyecto de Ley (APLJ) con la siguiente propuesta de cambio normativo, en la versión manejada en la entrega actualizada de este análisis, Marzo 2025:

Nuevo art. 34.1 ET: *“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”*

DA 3ª APL: *“La reducción de jornada establecida en la presente Ley no podrá tener como consecuencia la afectación de retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras”*

DT 1ª APL: *“Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de esta norma contemplen una jornada superior a 37,5 horas semanales en promedio anual dispondrán de un plazo hasta 31 Diciembre 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de esta norma, especialmente el nuevo art.34.1 ET”*

DT 2ª APL: *“Los contratos a tiempo parcial con una prestación de trabajo de duración igual o superior, de promedio en el periodo de referencia fijado para el cómputo de la jornada de trabajo, a la jornada máxima semanal del nuevo art.34.1 ET se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo a partir de la aplicación de dicha jornada legal”. “Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas ... tendrán*

derecho a un incremento proporcional a su salario ... las personas con jornada reducida de los arts.37 y 47 ET tendrán derecho a seguir con las mismas horas con estos efectos salariales ... en reducciones cuidado de hijo art.37.6 y 8 ET el umbral máximo legal de reducción de jornada se mantiene hasta que finalice, con el tope de 31 Diciembre 2026”

Esta propuesta del APL tiene los siguientes rasgos:

- Es una reducción imperativa de la jornada laboral máxima que afecta a convenios vigentes, muy intervencionista, sin apenas transitoriedad en su entrada en vigor; a las comisiones negociadoras de convenios colectivos apenas se les da unos pocos meses para la adaptación de la nueva jornada laboral legal con el tope del 31 Diciembre 2025. A fecha de Marzo 2025 ni siquiera se ha presentado proyecto de Ley, por tanto el margen de adaptación de la negociación colectiva sería, en caso de aprobación de la Ley, muy escaso.
- Además de esta acelerada adaptación de la negociación colectiva (31 Diciembre 2025), se impide a las empresas la propia adaptación a la nueva jornada laboral legal puesto que se quita la modificación de condiciones contractuales más beneficiosas del art. 41 ET por este cambio legal y se prohíbe absorber y compensar con otras condiciones convencionales. Se cierran todas las puertas a la adaptación empresarial de esta medida legal de gran impacto.
- Opera una automatización de incremento salarial en todos los contratos a tiempo parcial y jornadas reducidas, sin abrir margen para la adaptación tampoco de estos contratos de trabajo y situaciones jurídicas.
- No se aumenta el porcentaje subsidiario legal de jornada irregular del art.34.2 ET ni las horas extras retribuidas del art.35 ET ni se ofrece mayor flexibilidad, a través de la negociación colectiva, para la adaptación a la nueva jornada laboral máxima. No existe ningún contrapeso entre la impuesta legalmente reducción de la jornada ordinaria y la adaptación de las empresas a través de jornadas extraordinarias, bolsas de horas flexibles o la propia flexibilidad horaria. Y, como he expuesto, la negociación colectiva carece de tiempo para una mínima adaptación a la nueva jornada legal máxima.
- No hay plan alguno de ayudas económicas a PYMES, que es donde mayor impacto tiene la medida, ni en sectores especialmente impactados. No se aclara si la regulación reglamentaria de jornadas especiales queda afectada por la medida y se pospone en el tiempo la regulación especial ante la nueva jornada laboral

máxima legal. Se anticipa así un tiempo de incertidumbre jurídica en los sectores más afectados por la medida coincidentes con la regulación reglamentaria de jornadas laborales especiales.

El APLJ es, en conclusión, una propuesta muy intervencionista de reducción de jornada laboral máxima legal, que no cuenta ni con la negociación colectiva ni con los pactos individuales ni con la gestión de las empresas para una adaptación transitoria, gradual y consensuada ante el cambio legal.

El dictamen del CES en relación con este APL, de 26 Febrero 2025, bien que en un lenguaje propio de textos consensuados, que apartan diferencias entre la parte sindical y patronal, además de constatar, lo que es llamativo, que no existe memoria económica de impacto en una medida de tanto calado, defiende contemplar “*un régimen transitorio suficiente*” que permita a los convenios colectivos vigentes la adaptación a la nueva jornada máxima, dada la heterogeneidad de los sectores y el tamaño de la empresa. Afirma el dictamen del CES que es “*imprescindible una política de medidas de acompañamiento a las empresas*” en esta adaptación, y se apela a la necesaria “*flexibilidad*” para atender singularidades sectoriales y empresariales. Creo es elocuente este consenso –transitoriedad, negociación colectiva, adaptación y flexibilidad– en medio de un desacuerdo social, que obliga a modificar el APLJ en una versión final de Proyecto Ley o al menos en su tramitación parlamentaria como Ley si finalmente es aprobada. En fecha de entrega actualizada de este estudio, marzo 2025, no se ha presentado Proyecto Ley en Consejo de Ministros. Al final de este estudio aporto al menos siete mejoras técnicas del APLJ, en consonancia con lo expresado en el dictamen del CES.

3. ESCENARIOS DE IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA HIPOTÉTICA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA LEGAL

3.1. *La interferencia legal intervencionista en la negociación colectiva vigente*

Lo que se pretende con esta propuesta política de reducción de la jornada máxima legal de *40 a 37,5 horas semanales en cómputo anual*, y más desde este sesgo del APLJ, es intervenir, desde la Ley, en la constatada tendencia de la negociación colectiva, implicando también a empresas y trabajadores con convenios colectivos coincidentes o cercanos a la vigente jornada legal del art.34.1 ET o incidiendo en escenarios de vacío convencional. En la consulta pública abierta por el Ministerio de Trabajo o en la exposición de motivos del APLJ se expresa esta idea, entendiendo que cómo la negociación colectiva de determinados sectores no ha conseguido la reducción de la jornada máxima legal, debe ser ahora la Ley quien lo

haga directamente⁸. Es un punto de partida que asume expresamente el intervencionismo público directo en la negociación colectiva vigente con los impactos que ahora categorizo en tres escenarios.

En virtud del sometimiento de la negociación colectiva a la Ley imperativa (art.85.1 ET), siendo la jornada máxima del art.34.1 ET de esta naturaleza, los convenios colectivos *con jornadas anuales entre 40 y 37,5 horas semanales de media –1826 y 1712 horas anuales–* sí quedarían afectados por la intervención legal, con un incremento indirecto de salarios, especialmente si se mantiene la automatización del APLJ en todos los contratos a tiempo parcial. La jurisprudencia constitucional de la reducción de la jornada máxima legal de 1983 (STC 210/1990) confirma el sometimiento sobrevenido de las cláusulas convencionales a este tipo de cambio normativo, a no ser que se establezca legalmente alguna transitoriedad explícita vinculada a la paulatina finalización de la vigencia de los convenios afectados o/y una entrada en vigor en un plazo establecido.

Se abren tres escenarios si finalmente se aprueba esta propuesta política de reducción de la jornada máxima legal. Tomamos como referencia las *37,5 horas, 1712 horas anuales*, que sería el resultado final de esta reforma.

3.2. Escenario 1: menos de 1712 horas anuales

En este escenario 1 están los convenios colectivos con jornadas laborales iguales o inferiores a 37,5 horas semanales de promedio anual calculadas en 1712 horas anuales.

Los trabajadores con *jornadas convencionales por debajo de 37,5 horas en cómputo anual (1712 horas anuales)*, no quedarían afectados por la medida y continuarían sus jornadas ordinarias actuales, ya sea en el sector privado como en el personal laboral de las Administraciones Públicas. No quedaría afectados sus sistemas de distribución horaria. Sí se reduce la posibilidad de bolsas de horas flexibles en la diferencia entre la jornada legal y convencional, muy disminuida o prácticamente neutralizada en este escenario, lo que genera una mayor rigidez en el tiempo de trabajo.

3.3. Escenario 2: entre 1825 y 1712 horas anuales

En este escenario 2 están los convenios colectivos con jornadas laborales inferiores a 40 horas semanales pero superiores a 37,5 horas de promedio anual calculadas en 1712 horas anuales, es decir los de la horquilla entre *1825 y 1712 horas anuales*.

⁸ Baylos, A; Cabeza, J; Trillo, F, “Reducción de la jornada máxima: oportunidad política, social y normativa”, NET 21, N°21, Febrero 2025.

Los trabajadores con *jornadas convencionales por debajo de la legal vigente de 40 h –1826 horas anuales– pero por encima de 37,5 h –1712 horas anuales–*, verían reducida su jornada ordinaria en esa parte proporcional de diferencia con la nueva jornada máxima legal. Ello supone incrementos salariales proporcionales a estas diferencias. El impacto sería proporcional a la disminución, pues no es lo mismo un sector con 39 que otro con 38 horas semanales de promedio. Se alteran los sistemas de distribución horaria pactados que deberían ser revisados en nuevas negociaciones y, en su defecto, queda rebajado el porcentaje legal del 10 por 100 medido por jornada laboral máxima aplicable. Se suprimen ya las bolsas de horas flexibles al quedar absorbida la diferencia legal, lo que agrava este aumento de rigidez. Los trabajadores a tiempo parcial con entre 39,5 y 37,5 horas pactadas semanales pasarían a ser trabajadores a tiempo completo en una novación contractual. Si se mantiene el APLJ todos los contratos a tiempo parcial incrementarían su salario/hora automáticamente.

3.4. Escenario 3: 1826 horas anuales

En este escenario 3 están los convenios colectivos que se remiten a la jornada máxima legal de 40 horas semanales o supuestos con vacío convencional donde se aplica directamente el art.34.1 ET.

Los trabajadores con *jornadas convencionales iguales a la legal vigente de 40 h –1826 horas anuales– o sin convenio aplicable*, verían reducida su jornada ordinaria hasta las 37,5 horas semanales de promedio, las *1712 horas anuales*. Ello supone significativos incrementos salariales. Quedan afectados de manera profunda los sistemas de distribución horaria, a revisar en nuevas negociaciones y rebajado el subsidiario legal. Los trabajadores a tiempo parcial entre 39,5 y 37,5 horas semanales pasarían a ser trabajadores a tiempo completo en una novación contractual. Si se mantiene el APLJ todos los contratos a tiempo parcial incrementarían su salario/hora automáticamente.

3.5. Un impacto desigual entre sectores y tamaño de empresas y un impacto directo en los contratos a tiempo parcial

En los *escenarios 2 y 3* de impacto planteados, la medida obligaría a una adaptación de las tablas salariales de muchos convenios colectivos, fijadas por unidad de tiempo, puesto que va asociada a un mantenimiento retributivo. Es obvio que ello supondría un incremento de costes desvinculado de la productividad y fruto de la intervención legal, al margen de la propia negociación colectiva. Pero también en el *escenario 1* se generaría un posible efecto de negociación al alza de los salarios por arrastre con las reducciones de jornadas del resto de trabajadores con mantenimiento retributivo.

Los trabajadores de los *escenarios 2 y 3* afectados, según análisis económicos empíricos, oscilan entre un *67 y 75 por 100*, con mayor o menor

incidencia por sectores. En determinados sectores, como el comercio, la hostelería, y la agricultura, el impacto sería muy elevado. En otros sectores, industriales, educativo, financiero, tecnológico, o de energía, y de bastantes servicios, sin embargo, el impacto sería mínimo pues sus jornadas laborales están o se aproximan a las 1712 horas anuales, en ocasiones por debajo. También el tamaño de las empresas, por número de empleados y facturación, es una variable de impacto, dependiendo de los sectores, siendo mucho mayor entre PYMES que entre grandes empresas⁹. Este efecto es reconocido por el Ministerio de Trabajo que ha planteado un plan de ayudas públicas a PYMES, de especial proyección en los sectores más afectados, para compensar el incremento de costes salariales y organizativos de la intervención legal directa. Es obvio que se acepta un impacto económico negativo, si se compensa la ineficiencia con dinero público, aunque ello ha desaparecido misteriosamente en el APLJ. Lo que resulta llamativo es que, una vez roto el acuerdo social, se insinúe que se retira este plan de ayudas públicas a PYMES, como si los efectos de la medida, y su compensación, dependerían de la presencia o no de un acuerdo con la parte patronal. En todo caso, el plan de ayudas públicas PYMES estaba desenfocado porque tenía bonificaciones sociales por contratos nuevos a tiempo completo sin ayudar económicamente a PYMES en el impacto en costes organizativos o contratos a tiempo parcial necesarios para amortiguar la ineficiencia de la medida legal.

Además, como se ha expuesto ya, la medida reconfiguraría, con carácter general, el trabajo a *tiempo parcial*, medido en referencia a la jornada completa legal o convencional aplicable en trabajador comparable (art. 12.1 ET), quedando absorbidos una parte en jornadas a tiempo completo y, en el resto de supuestos, con incrementos salariales por hora trabajada¹⁰. En especial, si se mantiene la automatización de incrementos del APLJ sin margen para la adaptación de los contratos ante la nueva referencia de jornada completa. La medida no sólo forzaría la novación de contratos a tiempo parcial a completo entre 39 y 37,5 horas semanales, sino que se incrementaría el salario hora puesto que la referencia de estos contratos es la jornada a tiempo completo convencional, alterada en escenarios afectados por intervención legal. Pero la medida puede tener un efecto también de aumento de uso de esta modalidad contractual por horas. La utilización de contratos a *tiempo parcial* para complementar las horas reducidas en determinados sectores, especialmente donde la productividad es el tiempo de trabajo, puede ser una consecuencia adicional. Puede, así, aumentar el

⁹ Análisis económicos de probables impactos, con ambas variables sectoriales y de tamaño de empresa, en Lahera, J; Conde-ruiz, Viola, A, ¿Cómo reducir la jornada laboral?, FEDEA, 2024; Arellano, A; Garcia, R; Ulloa, C, Propuesta de reducción de la jornada máxima legal; incidencia e impacto potencial, BBVA Research, 2023; INFORME CEPYME impacto en pequeñas empresas de reducción de jornada máxima legal, 2024.

¹⁰ Matorras, A, “La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral”, Trabajo y Derecho, 2024, nº117.

pluriempleo de trabajadores a *tiempo parcial* con pocas horas ordinarias pactadas y escaso salario proporcionado, aun mínimamente aumentado, lo que generará problemas añadidos de coberturas de vacantes en los escenarios más afectados. La incidencia en tiempo parcial de la medida es sustancial.

3.6. *La necesidad de un régimen jurídico transitorio*

No estamos, por tanto, ante una medida banal o poco significativa que pudiera motivar un intercambio político, propio de las coaliciones gubernativas, sin especiales consecuencias económicas, organizativas y productivas en las empresas, que son las que generan empleo. Por ello, al menos, si esta reforma prospera, ya claramente sin acuerdo social, debería ir acompañada de un régimen jurídico de transitoriedad que contara en su aplicación con la esencial negociación colectiva y la gestión de las empresas¹¹. No es lo que hace el APLJ, como ha sido antes constatado y bien ha señalado el dictamen del CES.

Parecería lógico y razonable que la reducción de la jornada laboral máxima legal se aplicara sólo cuando los convenios colectivos afectados *terminaran su vigencia* para renegociarlos en un nuevo marco legal. Pero si lo que se pretende es la igualdad e intervenir en los convenios, siendo difícil que unos sí y en otros no entre la nueva jornada en función de su vigencia, al menos la entrada en vigor de la nueva Ley debería ser un *plazo de tres años* con respecto a los convenios colectivos vigentes hasta ese momento. Así todas las comisiones negociadoras de convenios colectivos de España renegociarían, en este plazo, la jornada completa y el tiempo de trabajo ante la nueva jornada máxima legal. Lo contrario, como hace el APLJ, un intervencionismo agresivo, sin gradualismos ni capacidad de adaptación, que implosiona la negociación colectiva, con miles de convenios colectivos vigentes, alterando el núcleo duro de jornada y salario, sin intercambios entre parte sindical y empresarial, sería, creo, un error político con graves consecuencias. Termino este estudio con una propuesta de mejoras técnicas del APLJ que pueden evitar este grave error.

4. ¿REDUCIR LA JORNADA LABORAL POR LEY?

4.1. *Crítica de los fundamentos de una intervención legal en el contexto actual*

La gran cuestión, por tanto, no es la reducción de las jornadas laborales, que está en la tendencia de la negociación colectiva del siglo XXI, sino

¹¹ Lahera Forteza, J, “Reducción de la jornada laboral: ley y negociación colectiva”, El País-Cinco Días, 20 Diciembre 2024; Lahera Forteza, J; Conde-Ruiz, I, “Reducir la jornada laboral: los retos de una transición equilibrada”, elDiario.es, 1 Febrero 2025.

si debe intervenir la *Ley*, con este intervencionismo público, en ello y, si interviene, si da *margen o no a la negociación colectiva para la adaptación*. Como he expresado en el título de esta aportación, la pregunta es si la reducción de la jornada máxima debe ser *por Ley o por negociación colectiva* en el contexto actual, con esta doble dirección. Porque existe consenso político, sindical y empresarial en las virtudes de la negociación colectiva para ordenar el tiempo de trabajo y adecuar las jornadas a la organización productiva y a la productividad de cada sector y empresa, con tendencias actuales positivas a ir reduciendo jornadas laborales. Y en lo que existe discrepancia política, entre grupos parlamentarios, y entre la parte sindical y patronal, o en el propio Dictamen CES al APLJ, es que esta reducción se realice por *Ley*, con un intervencionismo que implosiona la negociación colectiva. Como cualquier discrepancia pública o debate, lo que importa son los argumentos, expresados en un contexto presente, no del pasado. Y, a mi juicio, existen suficientes argumentos para criticar en el contexto actual los fundamentos de una intervención legal en la reducción de la jornada laboral máxima, con la analizada propuesta de las 37,5 horas semanales de promedio anual. Expongo a continuación, brevemente, 5 líneas críticas de argumentación, para el debate y la reflexión.

1º No existe un problema de jornada máxima legal porque, como evidencian todos los análisis empíricos, España está entre medias europeas, más bien a la baja, siendo en la Unión Europea el máximo 48 horas semanales. Además, como se ha constatado, en España la tendencia convencional es la reducción de jornadas laborales máximas, situadas, como media entre 37 y 38 horas, 1752 y 1700 horas anuales, disminuyendo así a la baja la media nacional en comparativa europea. Los problemas de regulación están más en el cómputo de tiempo de trabajo efectivo, el control horario, las horas extraordinarias no pagadas o en ocasiones la poca previsibilidad horaria del trabajador; pero no en el *quantum* de la jornada máxima legal¹². Sería más útil afrontar estos problemas y ahí si la *Ley* puede tener un papel relevante, y no plantear, como se hace, una reducción de la jornada máxima legal. La mezcla de estos planos ha impedido el consenso social que seguramente se habría alcanzado si se hubieran afrontado, exclusivamente, con equilibrios, los problemas de gestión y control del tiempo de trabajo.

No existe, además, ninguna tendencia europea a estas intervenciones legales en jornadas laborales máximas vigentes, ni la Unión Europea recomienda a España esta iniciativa política. Es común que la negociación colectiva en los países europeos participe de la tendencia, aquí también

¹² En misma línea, Monreal, E, “La reducción por *Ley* de la jornada laboral: cinco interrogantes”, BRIEF AEDTSS, 2024 y “Cómputo, duración y distribución de la jornada laboral: una propuesta lege ferenda a la luz de la propuesta del Ministerio de Trabajo”, Revista general del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2024, nº68.

presente, de ir reduciendo tiempo de trabajo, debido a las transformaciones productivas y a incrementos de productividad, pero no que lo haga la *Ley* con este intervencionismo directo que puede ser contraproducente. España sería un caso prácticamente único, en la comparativa europea reciente del siglo XXI, con una invasión de la negociación colectiva poco justificada.

La reducción de la jornada laboral por Ley de 1983, de 43 a 40 horas semanales, se efectuó en un sistema de autonomía colectiva que se comenzaba a construir y pudo tener mayor fundamento pues nos aproximaba a las medias europeas, en vísperas de nuestra integración en la ahora Unión Europea. Cabe recordar que las ordenanzas laborales del franquismo todavía pervivían, pues su derogación fue en 1994, y que la negociación colectiva era todavía débil en un tránsito desde el corporativismo franquista al sistema democrático constitucional. Pero ahora, en pleno siglo XXI, en 2025, cuando la autonomía y negociación colectiva está plenamente consolidada y madura, la intervención por Ley carece de fundamentos y el espacio de reducción de jornadas laborales efectivas pertenece a los convenios y acuerdos colectivos.

2ª Incrementar la productividad reduce jornada laboral –y aumenta salarios– siendo la negociación colectiva y la gestión de la empresa las herramientas esenciales para este tipo de transferencias e intercambios. Ello es una evidencia económica empírica y, además, es la tendencia de la negociación colectiva, en la comparativa europea e internacional, y también como se ha constatado, en España. Pero, como al contrario de lo que se afirma desde esta propuesta impulsada por Sumar y el Ministerio de Trabajo, reducir por Ley la jornada laboral no necesariamente incrementa la productividad. Depende de los sectores, los hay donde el tiempo de prestación de un servicio o de atención a clientes es, en sí mismo, la productividad y el impacto de costes organizativos/económicos de la medida puede dañar la eficiencia empresarial y bajar precisamente la productividad.

Como se ha evidenciado, el impacto de la medida sería desigual por sectores y tamaño de empresa, siendo reconocido por el Ministerio de Trabajo con un plan de ayudas públicas a PYMES en escenarios afectados, y ello se debe a que los incrementos de productividad derivados de la intervención legal carecen de fundamentación empírica económica. Al menos es arriesgada esta premisa de la que parte la propuesta. La medida puede disminuir PIB y producción, en sectores especialmente afectados, y no conseguir estos incrementos de productividad, que sí se conectan en la negociación colectiva con el tiempo de trabajo¹³. Entender, con la contundencia con la que se expresa, que la intervención legal en la

¹³ Los modelos teóricos económicos de aproximación al impacto de esta medida coinciden en este diagnóstico. Ver Lahera, J; Conde-Ruiz; Viola, A, ¿Cómo reducir la jornada laboral?, FEDEA, 2024; Arellano, A; Garcia, R; Ulloa, C, Propuesta de reducción de la jornada máxima legal; incidencia e impacto potencial, BBVA research, 2023; INFORME CEPYME impacto en pequeñas empresas de reducción de jornada máxima legal, 2024; INFORME

jornada laboral menor va a incrementar la productividad, es, valga el símil, como entender que una persona adelgaza cuando se compra ropa de talla más pequeña, siendo evidente que es al revés, se compra la ropa de talla más pequeña cuando se adelgaza. No existen, por tanto, fundamentos teóricos económicos sólidos en la premisa de esta medida legal.

3ª Reducir la jornada laboral por Ley sin disminución salarial conlleva, a corto plazo, posibles incrementos salariales (salario/hora), con especial incidencia en algunos sectores y en el trabajo a tiempo parcial. Una bandera de los que impulsan esta medida es un objetivo de incrementos salariales asumidos en sus consecuencias por intervención legal directa, obviando que la herramienta pública, aquí y en toda la Unión Europea, para ello es el salario mínimo interprofesional y no este tipo de interferencias en la negociación colectiva de corte corporativista. Incidir así, dentro del núcleo duro salario y tiempo, en convenios colectivos vigentes, resulta ya, a mi juicio, criticable, dentro del modelo de relaciones laborales que nos hemos dado desde parámetros constitucionales.

Pero es que el resultado que se pretende obtener de esta manera, los incrementos salariales, puede que tampoco sea conseguido en la realidad, como apuntan también las perspectivas económicas en los sectores más afectados. En el medio plazo, al ser renegociados los convenios colectivos más afectados, la estrategia negociadora puede conllevar congelación o moderación salarial plurianual con un reparto de costes laborales, productivos y organizativos que terminará siendo asumido por la parte sindical. Si la medida provoca, como es previsible, caídas de PIB y producción en determinados sectores afectados, se negociarán estos convenios colectivos en un nuevo marco económico, con un efecto no deseado de congelación o moderación salarial.

4ª Tampoco la medida parece pueda tener, apenas, efectos positivos en empleo y si lo hay es con trabajo temporal o/y tiempo parcial de menos salario. La conexión entre reducción de jornada y reparto del empleo, que motivó la reforma francesa de las 35 horas, luego rectificadas por su fracaso en estos objetivos y por su exceso de intervencionismo público, está superada por las evidencias empíricas. La experiencia francesa debería ser una lección suficiente. Si esta propuesta termina cuajando en Ley, en escenarios afectados, donde baje la producción, puede incluso que caiga el empleo, como anuncian las perspectivas económicas sectoriales. Pero asumiendo que no es así, el reparto de empleo que pudiera conseguirse, debido a esta forzada intervención legal, será en cualquier caso con empleos por horas para cubrir las diferencias, de escaso impacto y mínima calidad. Con el problema añadido de no cobertura de vacantes porque será

difícil encontrar trabajadores para tan pocas horas. Incluso en escenarios muy afectados existe, insisto, riesgo de pérdida de empleo o desaparición empresarial. Es al menos arriesgado realizar esta intervención legal, tan poco fundamentada, en un contexto de crecimiento económico y de empleo como el de los últimos años.

5ª Tampoco la medida facilita, en sí misma, la conciliación laboral y familiar. Este objetivo social se consigue con otras herramientas (jornada adaptada, bolsas de horas, flexibilidad, permisos), que están presentes en el Derecho Europeo y Nacional, pero no con una reducción de la jornada laboral por Ley. Existe un salto lógico entre la propuesta y este objetivo social, sí consensuado, que es mencionado en ocasiones en el debate. La Ley y la negociación colectiva cooperan, cada vez más, en una eficiente conciliación familiar y laboral, pero esta medida legal no aporta nada a este consensuado objetivo social. Es evidente, que, si la medida fuera efectiva, que como luego diré en muchos casos no lo sería, una reducción de media hora o una hora a la semana de los horarios apenas incide en la conciliación familiar y laboral.

4.2. La previsible adaptación de las empresas ante la reducción de la jornada legal máxima

En la hipótesis de que en este debate prevalecieran los argumentos favorables a la reducción de jornada laboral por Ley, como he expuesto débiles y refutables, lo que harían las empresas es adaptarse, lógicamente, con las herramientas existentes en el ordenamiento laboral, al nuevo marco legal¹⁴. El APLJ parece cerrar, como he expuesto, las puertas a la adaptación de las empresas, pero es inviable en la práctica aplicar esta medida sin la misma. Y esta adaptación empresarial, que movería todas las negociaciones colectivas del país, así como previsible procedimientos de modificación de condiciones laborales en numerosas empresas, puede tener como resultado que no se reduzca realmente la jornada laboral efectiva de los trabajadores o, que sí se hace, sea con consecuencias peyorativas para los mismos. Esta es mi hipótesis de probabilidad, lo que aumenta los argumentos, creo, para descartar esta medida tan intervencionista desde los planteamientos agresivos del APLJ.

Lo cierto es que reducir la jornada laboral anual por Ley no necesariamente cambia las jornadas y horarios reales. Al ser en cómputo anual, es previsible que las empresas afectadas amplíen vacaciones anuales (art.38 ET) más que reducir jornadas, para mantener la organización del trabajo. Es la reacción más sencilla, en los escenarios afectados por un impacto menor absorbible en un *incremento de vacaciones* por trabajador, pudiendo la empresa contratar temporales, en el marco del art. 15.2 ET, contratos

¹⁴ Lahera Forteza, J, “El previsible impacto en las empresas de la reducción de la jornada laboral”, El País-Cinco Días, 18 Septiembre 2024.

de circunstancias de producción por oscilaciones debidas a vacaciones, y fijos discontinuos del art. 16 ET, activos durante los incrementados periodos vacacionales de la plantilla estable. El efecto de la intervención legal será, probablemente, en muchos casos, un incremento de costes, dado el aumento de días de vacaciones retribuidas anuales, pero no la reducción efectiva de jornadas laborales diarias y semanales.

Es previsible también, ante la intervención legal, que *aumenten las horas extraordinarias* pactadas para responder a la nueva disminución horaria. No tanto retribuidas en dinero que están topadas en 80 anuales por el art. 35 ET; si no las distribuidas con descanso que no están topadas por cuatrimestres por el vigente art. 35 ET. También es previsible que la renegociación de los convenios colectivos conlleve pactar bolsas obligatorias de horas extraordinarias, algo que permite también el art.35 ET. De nuevo el efecto de la medida, en los escenarios más afectados, será, probablemente, más descanso retribuido, con flexibilidad horaria, o menos jornada ordinaria pero más extraordinaria, pero no menos jornada diaria o semanal efectiva. Ello añade debilidad, y paradojas, a la propuesta porque se pretende reducir horas extras, porque existen riesgos de impagos, bajando la jornada ordinaria por Ley, lo que tendrá un efecto empresarial previsible de aumento de horas extras, con agravante de este riesgo. De nuevo aparecen saltos lógicos en la propuesta. No se penalizan las horas extras voluntarias con una imposición de reducción de las horas ordinarias.

La implementación de la medida legal en escenarios afectados puede ser compleja, lo que abrirá, sin duda, *procedimientos de modificación sustancial contractual* de adaptación laboral del art. 41 ET con riesgos para trabajadores, por mucho que se empeñe el APLJ en poner puertas al campo. El más evidente de prever es compensar la reducción horaria, sacando del tiempo de pausas/permisos el cómputo de tiempo de trabajo efectivo y la articulación de un mayor rigor horario con pérdida de otras ventajas sociales/económicas adquiridas. No me refiero ya al impacto en este sentido que tendría la medida en la negociación de convenios colectivos vigentes afectados, donde se pondrían sobre la mesa estas cuestiones de regulación convencional. Me refiero a mejoras contractuales adquiridas por trabajadores en numerosas empresas, que entrarían en cuestión, a través del procedimiento del art.41 ET cuando entre en vigor esta impuesta y forzada reducción horaria. Pueden existir consecuencias contraproducentes para los trabajadores debidas a esta imposición legal no negociada.

Por tanto, las consecuencias de la medida legal pueden ser, por lo expuesto, más vacaciones, mayor espacio de jornadas extraordinarias, aumentar la intensidad de la flexibilidad horaria y sustraer de tiempos de descanso el cómputo efectivo del trabajo. No una efectiva menor jornada diaria o semanal, por mucho que se traslade a la población un mensaje político no acorde con una reducción de jornada laboral anual.

4.3. *Un cambio intervencionista innecesario de modelo de relaciones laborales*

Llegados a este punto en la argumentación razonada, mostradas las debilidades de los fundamentos de la propuesta y sus previsibles efectos en la adaptación de las empresas de los sectores más afectados, sólo cabe concluir afirmando que, en el contexto actual, completamente distinto a 1983, no parece una buena idea reducir la jornada laboral máxima legal a 37,5 horas semanales de promedio anual, 1712 horas anuales, como está impulsando el Ministerio de Trabajo.

El problema de fondo de este tipo de medida es que responde a un intervencionismo público excesivo, más aún en la versión del APLJ, que altera los convenios colectivos vigentes, con adaptaciones sobrevenidas, y rompe los equilibrios internos del núcleo duro de la negociación colectiva, el tiempo y el salario. Los espacios adecuados entre intervencionismo público y autonomía colectiva son la esencia de un modelo de relaciones laborales como el nuestro que responde al paradigma europeo, constitucional y legal de plena confianza en la negociación colectiva sobre la base derechos laborales generales reconocidos por la Ley. El intervencionismo público no debe invadir ni implosionar la autonomía colectiva, porque ello se acerca a un modelo corporativista incompatible con parámetros democráticos, sino que debe, precisamente, *promocionar* la negociación colectiva para que cumpla de manera eficiente sus funciones. Tendría sentido ahora una intervención pública que acompañara e incentivara —promocionara— la ya tendencia convencional a la reducción de jornadas laborales, pero no esta imposición que frena precisamente esta tendencia invadiendo los espacios del intercambio sindical y patronal. Este tipo de propuesta tan invasiva es un cambio innecesario, y peligroso, de nuestro modelo de relaciones laborales.

5. ¿REDUCIR LA JORNADA LABORAL POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

5.1. *Elogio de los fundamentos de una reducción de la jornada laboral por la negociación colectiva en el contexto actual*

Los argumentos favorables a la reducción de la jornada laboral van dirigidos a los trabajadores y empresas. Del lado de los trabajadores porque incrementa su tiempo de descanso y ocio, indirectamente sube salarios, facilita la conciliación familiar, y mejora la salud mental y su bienestar, con aumentos de calidad de vida. Del lado de las empresas porque es reflejo del aumento de la productividad, acompaña la digitalización de la producción, y reduce el absentismo de una plantilla más comprometida. Dado que existe consenso y beneficios mutuos para ambas partes, el cauce idóneo de las reducciones de jornadas laborales es la *negociación colectiva*. La constatada

tendencia convencional a esta reducción de tiempo de trabajo, vinculada a incrementos de productividad y cambios organizativos, así lo muestra.

Los convenios y acuerdos colectivos, con el respeto a la jornada máxima legal vigente, que es razonable, estando en la zona baja media europea, son expresión de la necesaria vinculación entre la productividad o digitalización y la reducción del tiempo de trabajo que depende mucho del sector, de los márgenes económicos, la organización del trabajo y del caso concreto de cada empresa. El intercambio sindical y patronal, dentro de los márgenes económicos y productivos heterogéneos, es capaz de reducir jornadas laborales y cada vez lo será más en los procesos graduales de transformación económica. Como ya ha sido constatado en este análisis, los atractivos argumentos que defienden la reducción de las jornadas laborales sobre la base del aumento de la productividad, subidas salariales, una organización eficiente del trabajo, el acompañamiento a la digitalización, la mejoría del bienestar de los trabajadores y una ayuda a la conciliación familiar, están ya siendo gestionados por los negociadores de los *convenios colectivos sectoriales y de empresa* con acuerdos satisfactorios para ambas partes que encajan en las singularidades productivas, sociales, económicas y laborales. Por tanto, el debate confluye, con los argumentos expuestos, en la *negociación colectiva*.

La pregunta, en consecuencia, insisto, es si debe ser la *Ley* quien, atendiendo a estos argumentos, proceda ahora a *reducir la jornada máxima*, interfiriendo en esta labor paulatina y singularizada de la negociación colectiva. El debate no es si se está de acuerdo o no en reducir las jornadas ordinarias de trabajo, puesto que la negociación colectiva o la propia gestión eficiente de la empresa participa ya de esta tendencia, sino en la conveniencia y oportunidad política, ahora, en 2025, de proceder a una reducción de la jornada máxima por *Ley* con la incidencia e impacto, directo y colateral, antes expuesto. La respuesta a esta pregunta ha sido ya expuesta en el apartado anterior. Por lo antes razonado, y sin ánimo de ser reiterativo, concluyo que la intervención legal directa de reducción de la jornada laboral en el contexto actual, y con un sistema maduro de autonomía colectiva, no es una buena idea, y tiene riesgos y consecuencias contraproducentes. Lo que, en anverso, supone afirmar las virtudes, y menores riesgos, de la negociación colectiva como el cauce idóneo para ir reduciendo las jornadas laborales.

5.2. El acuerdo social vigente de negociación colectiva 2023-2025 en la ordenación del tiempo de trabajo como referencia

Este planteamiento, precisamente, es el presente en el ya citado *Acuerdo Social vigente de negociación colectiva 2023-2025* suscrito por las organizaciones sindicales y patronales más representativas estatales. En ningún momento, como se ha constatado, se hace un llamamiento a la *Ley* para

que reduzca la jornada laboral. Pero, en distintos apartados (capítulo II, VI y IX) se expresa un consenso sindical y patronal en la confianza en la *negociación colectiva* como eje central del sistema de relaciones laborales, en sus capacidades para gestionar la política salarial y las mejoras de productividad, y en sus plenas competencias para ordenar adecuadamente el tiempo de trabajo. En particular, en esta materia, se apuesta por convenios colectivos que regulen las jornadas en cómputo anual con flexibilidad, sistemas pactados de distribución irregular de la jornada, atención a la conciliación familiar, y la racionalización de horarios, teniendo en cuenta cada sector o empresa con el objetivo de mejorar la productividad. La implementación de estas recomendaciones y compromisos en los convenios colectivos firmados en el período 2023-2025 tendrá como consecuencia una mejor ordenación del tiempo de trabajo desde la negociación colectiva sectorial y de empresa.

6. DEFENSA DE UN ACUERDO SOCIAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA REDUCCIÓN DE JORNADAS LABORALES SIN INTERVENCIÓN LEGISLATIVA

Desde los planteamientos defendidos en esta aportación, lo deseable es que el objetivo de reducción de la jornada laboral se acuerde, en su caso, dentro del *diálogo social* entre las organizaciones sindicales y patronales más representativas (UGT, CCOO, CEOE-CEPYME), para una adecuada *implementación, con singularidades pactadas por sectores, en la negociación colectiva y un papel relevante de los acuerdos colectivos de cada empresa en estos marcos convencionales*. No es necesaria una intervención legislativa ausente de consensos social y político. Sí sería útil un acuerdo social bilateral de negociación colectiva para la reducción de las jornadas laborales sin intervención legislativa.

De hecho, en un inicio, esta negociación era bilateral y cumplía las condiciones para este tipo de acuerdo social de negociación colectiva. La intervención del Ministerio de Trabajo, en una negociación tripartita, hizo más difícil esta salida bilateral, con el constatado fracaso de un acuerdo social. Se debería, ahora, retirar la propuesta política de reducir por Ley, sin acuerdo social, la jornada máxima legal a 37.5 horas semanales de promedio anual y devolver las negociaciones a la mesa originaria bilateral para incentivar este tipo de acuerdo de negociación colectiva, sin reformar el vigente art.34.1 ET.

Este acuerdo social de negociación colectiva podría tener cuatro finalidades:

1. Reducción de las jornadas laborales en estrecha vinculación con los márgenes de productividad y organización del trabajo

2. Revisión de los sistemas de distribución horaria flexible con garantías para los trabajadores de previsibilidad en la organización de sus horarios de trabajo
3. Refuerzo de los sistemas fiables de registro horario con un compromiso de evitar horas extraordinarias no retribuidas
4. Mayor integración de la conciliación familiar en el diseño de los sistemas de distribución horaria de las jornadas laborales de los convenios colectivos, evitando procedimientos de solicitud individual

La herramienta de este acuerdo interprofesional estatal, encajable en el art.83.2 y 3 ET, sería la implementación, durante un plazo razonable (3 años por ejemplo), de este consenso sindical/patronal, en los convenios colectivos sectoriales estatales y con un desarrollo de acuerdos de empresa dentro del marco convencional, con una evaluación de resultados al concluir el plazo pactado. Si los resultados no son satisfactorios se podría entonces plantear la intervención legal.

Un *acuerdo social* de reducción de jornadas laborales, que atienda a la heterogeneidad y singularidad de los sectores, con implementación de la *negociación colectiva*, supondría un positivo respaldo al proceso gradual de reducir el tiempo de trabajo, vinculado a la productividad y la gestión eficiente organizativa, sin los riesgos y efectos colaterales constatados de una intervención legal no acordada. El compromiso pactado entre empresarios y sindicatos en estas cuatro finalidades protegería más a los trabajadores que el intervencionismo propuesto en reducir la jornada máxima legal, con mayor grado de eficiencia y cumplimiento por las empresas. Y supondría, a mi juicio, un respaldo y confianza a la suficientemente madura autonomía colectiva construida desde sólidos cimientos constitucionales y legales.

7. MEJORAS TÉCNICAS DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Si, finalmente, el APLJ termina en Proyecto de Ley, aprobado por Consejo de Ministros, y concluye, tras su tramitación parlamentaria, con enmiendas de los grupos parlamentarios, en una Ley, se debería mejorar sustancialmente el texto normativo manejado en la entrega de esta aportación, Marzo 2025.

He anticipado en un inicio que el dictamen del CES en relación con este APL, de 26 Febrero 2025, bien que en un lenguaje propio de textos consensuados, que apartan diferencias entre la parte sindical y patronal, además de constatar, lo que es llamativo, que no existe memoria económica de impacto en una medida de tanto calado, defiende contemplar “*un régimen transitorio suficiente*” que permita a los convenios colectivos vigentes la adaptación a la nueva jornada máxima, dada la heterogeneidad de los sectores y el

tamaño de la empresa. Afirma el dictamen del CES que es *“imprescindible una política de medidas de acompañamiento a las empresas”* en esta adaptación. Creo es elocuente este consenso, en medio de un desacuerdo social, que obliga a modificar el APLJ en una versión final de Proyecto Ley o al menos en su tramitación parlamentaria como Ley si finalmente es aprobada.

Apunto, en consonancia con el dictamen CES y en coherencia con esta aportación, algunas mejoras técnicas del APLJ, siendo lo más preciso posible.

- 1º. La negociación colectiva pueda pactar bolsas flexibles de horas por necesidades de producción, en colectivos o circunstancias concretas, entre 37,5 y 40 horas (1712-1826 horas anuales) Art.34.1 ET. Ello permite reducir la jornada laboral a 37,5 horas de media semanal anual pero sin reducir una flexibilidad acordada en el margen de la reducción legalmente aprobada. Esta modificación sigue el modelo francés de 35 horas semanales que está dotado de la capacidad de la negociación colectiva de articular bolsas de horas en el margen hasta las 39 horas semanales. La medida reduce intervencionismo, gana flexibilidad, y otorga confianza a la negociación colectiva.
- 2º. Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos con jornadas superiores a 37,5 horas promedio anual puedan adaptar las jornadas a la nueva máxima legal en un plazo hasta 1 Enero 2028, quedando hasta entonces respetados los convenios vigentes-DT 1 APL. Ello permite un proceso razonable de adaptación de las comisiones negociadoras desde la aprobación de la Ley en 2025. Todas las comisiones negociadoras de convenios colectivos de España renegociarían la regulación de tiempo de trabajo conforme a la nueva jornada máxima legal. De nuevo, la medida reduce intervencionismo, gana flexibilidad, genera gradualidad en el acompañamiento a las empresas la implantación de la nueva jornada legal, y confía en la negociación colectiva como la gran herramienta de adaptación y regulación del tiempo de trabajo.
- 3º. Las empresas podrán a través de los procedimientos legalmente previstos de modificación sustancial de condiciones de trabajar modificar condiciones más beneficiosas contractuales para adaptarse a la nueva jornada máxima legal y compensar o absorber condiciones convencionales, así como trasladar la reducción de horas anuales a más días de vacaciones anuales retribuidas-DA 3 APL. En la misma línea de facilitar la adaptación y el acompañamiento a las empresas ante la nueva jornada máxima legal, se prevé esta vía de modificación sustancial de condiciones contractuales de trabajo por el procedimiento legalmente previsto (art.41 ET) y la posibilidad de compensación y absorción convencional, quedando expresamente

admitido el traslado de horas anuales reducidas por trabajador a más vacaciones retribuidas, de gran utilidad para las empresas y trabajadores. Se reduce así el impacto agresivo de la intervención legal en la organización del trabajo y en todos los costes organizativos.

- 4º. Las partes de los contratos a tiempo parcial afectados por la nueva jornada laboral máxima legal adaptarán las horas pactadas hasta el 1 Abril 2026-DT 2 APL-Las jornadas reducidas serán adaptadas en dicho plazo-DT 2 APL. Se evita, con este cambio del APLJ, una automatización de incrementos de costes salariales en el trabajo a tiempo parcial, abriendo un plazo razonable para la adaptación de los contratos a tiempo parcial ante las nuevas jornadas a tiempo completo, manteniendo horas con más salario o reduciendo horas con igual salario.
- 5º. La distribución irregular de la jornada será la pactada en la negociación colectiva y, en su defecto, se dispondrá unilateralmente por la empresa de un 12,5 por 100 de la jornada anual —nuevo art.34.2 ET—. Resulta lógico que si se reduce dos horas y media la jornada máxima legal, quede ampliada de manera proporcionada la distribución irregular legal subsidiaria de la jornada anual, del 10 al 12,5 por 100 por trabajador. Se amortigua así el impacto negativo, en forma de mayor rigidez, de la distribución irregular de la jornada que tiene la intervención legal en la jornada máxima. Se mantiene la misma flexibilidad horaria que antes, y se apuesta por esta vía de adaptación de los nuevos márgenes de jornadas anuales por trabajador, con confianza en la negociación colectiva, que puede modificar esta referencia legal subsidiaria.
- 6º. Las horas extraordinarias pactadas en negociación colectiva o contrato, de obligado cumplimiento, están fuera del límite legal de 80 horas anuales —nuevo art.35.4 ET—. Si se reduce por ley jornada ordinaria se debe aceptar que los convenios colectivo o contratos puedan utilizar márgenes de jornada extraordinaria, sin el límite legal vigente de 80 horas anuales retribuidas. Se abre así esta vía de adaptación y compensación, entre jornada ordinaria y extraordinaria, de los efectos de la reducción legal, con un papel importante de nuevo de la negociación colectiva.
- 7º. Aclarar ya si jornadas laborales especiales se sujetan o no a 37,5 horas semanales media anual. Es importante porque crear un tiempo transitorio de incertidumbre entre el nuevo art.34.1 ET y el vigente reglamento de jornadas especiales, que contiene singularidades sustanciales en ampliación de jornada de algunos sectores, sería un error. Hay que acomodar la nueva jornada máxima legal con el reglamento de jornadas especiales, donde está regulado el tiempo de trabajo de los sectores más afectados por la medida, como el comercio y la hostelería.

El APJL, tal como está presentado por el Ministerio de Trabajo (versión Marzo 2025) es intervencionista, sin transitoriedad ni capacidad de adaptación mediante la negociación colectiva, el pacto individual o la gestión de la empresa, con un incremento automatizado de costes salariales y sin ningún acompañamiento en la aplicación de la medida. Las mejoras técnicas presentadas, sin renunciar a la reducción de la jornada máxima legal, si resulta inevitable, lo convierten en una propuesta menos intervencionista, gradual, con transitoriedad, que cuenta con la negociación colectiva y los pactos individuales, que facilita la adaptación de las empresas, y que no incrementa automáticamente costes salariales en el tiempo parcial.

Hay dos debates que se cruzan en este debate de la reducción de la jornada laboral.

El primero, suficientemente tratado en esta aportación, si la reducción de jornada laboral debe operar desde la *Ley o desde la negociación colectiva*. He sido, por mi parte, claro en que es preferible un acuerdo social de negociación colectiva a una Ley.

El segundo, una vez asumida la intervención legal, por compromisos políticos, y a pesar de la ausencia de un acuerdo social, si la reducción de la jornada laboral debe ser con *una Ley intervencionista y agresiva en su aplicación o con una Ley que cuente con la negociación colectiva, gradual y que facilite, con distintas herramientas, la adaptación de las empresas*. He sido, por mi parte, claro también en que es preferible esta segunda opción, como también ha manifestado el dictamen del CES. Y por ello aporto estas siete mejoras técnicas concretas del APLJ en reducción de jornada laboral máxima, esperando puedan ser de utilidad.

Las referencias al Anteproyecto de Ley de reducción de la jornada laboral deben entenderse son al actual Proyecto de Ley de reducción de jornada laboral que, en el momento de revisión de pruebas de este artículo, no ha sido tramitado por la ausencia de una mayoría parlamentaria.

El rechazo de una mayoría democrática parlamentaria a la tramitación del Proyecto de Ley de reducción de la jornada laboral refuerza las ideas defendidas en esta aportación y la necesidad de reconducir esta cuestión a un acuerdo de negociación colectiva como aquí he defendido.

Segunda ponencia

**DIVERSAS VERTIENTES DE LA ORDENACIÓN
DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL POTENCIAL
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo*

SUMARIO

1. ALGUNAS IDEAS PRELIMINARES: NO TODO ES CUESTIÓN DE DURACIÓN. 2. LA DISTRIBUCIÓN Y EL REPARTO DE LOS TIEMPOS: UN TRASCENDENTAL DESAFÍO. 3. LA INTENSIDAD Y SU CONEXIÓN CON LA SALUD LABORAL. 4. LA RELEVANTE E INACABA INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1. ALGUNAS IDEAS PRELIMINARES: NO TODO ES CUESTIÓN DE DURACIÓN

La lucha por una ordenación del tiempo de trabajo racional y humana ha sido históricamente, junto con el logro de un salario digno y justo, uno de los buques insignia del derecho laboral. Y encuentra una lógica explicación en el hecho de que —como ya he dicho en ocasiones anteriores¹— el tiempo de trabajo forma parte del tiempo de la vida, de nuestra propia vida. Por eso seguimos reivindicando lo que hemos dado en llamar la soberanía sobre la disposición y gestión del tiempo; porque, como dijera la filósofa María Zambrano en su obra *Persona y democracia*, “...individuo humano lo ha habido siempre, mas no ha existido, no ha vivido ni actuado como tal hasta que ha gozado de un tiempo suyo, de un tiempo propio”². Y este inmenso reto es perfectamente susceptible de contextualizar en el marco del actual debate sobre la reducción de la jornada de trabajo, que ha sido una línea de tendencia igualmente característica de nuestra legislación laboral histórica.

Como iba diciendo, esa progresiva reducción de la jornada de trabajo ha sido a lo largo de la historia una seña de identidad de nuestras leyes laborales, y un avance que ni siquiera se detuvo tras la promulgación de la ya lejana en el tiempo ley de las cuarenta horas semanales del año 1983, que contaba ya, por cierto, con un remoto antecedente en el Real Decreto de 3 de abril de 1919 que estableció el umbral de las ocho horas al día, y 48 a la semana³. Dicho sea de paso, la gestación y adopción de la normativa de 1983 dio lugar en su día a una contestación y una polémica sobre los costes, las dificultades para las empresas —sobre todo en ciertos sectores— y los perniciosos efectos sobre la productividad y la eficiencia del sistema

¹ Creo que la primera fue en C. MARTÍNEZ MORENO, “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, en *Tribuna Social* nº197, mayo 2007, pp.17 a 24.

² La cita está tomada del prólogo de otra obra fundamental, el libro de SOLEDAD MURILLO, *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Siglo XXI, Madrid, 2006.

³ Lo recuerda en un editorial M. MIÑARRO YANINI, “El valor de lo «improductivo» y sus impactos laborales: la protección del tiempo extralaboral por la norma laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 483 (noviembre-diciembre 2024), p. 7.

productivo en general de términos y visos muy similares a las que en estos tiempos están teniendo lugar⁴.

Ha sido precisamente la negociación colectiva la fuente que ha ido asumiendo desde entonces el papel para llevar a cabo ese ajuste, de manera que, según los datos disponibles en el momento en que se revisan estas líneas⁵, y que corresponden a la actualización de la estadística de convenios colectivos con datos registrados hasta el 28 de febrero de 2025, la jornada media anual pactada se sitúa claramente por debajo de las 1.826 horas que resultarían de una proyección de las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual que fija el art.34.1 ET; precepto que remite a la negociación colectiva y al contrato individual la fijación de la duración de la jornada de trabajo⁶. De acuerdo con la fuente que se cita, la jornada pactada se situó en 2024 en un promedio de 1.746,5 horas, superior en 4,5 horas a la acordada en 2023. Según el ámbito funcional de los convenios, la jornada fue de 1.707,4 horas en los convenios de empresa, 9,8 horas más que el año anterior, y de 1.749 horas en los supraempresariales, cuatro horas más que en el ejercicio previo.

De acuerdo con estos datos, la reducción por ley a 37,5 horas al año supondría escasamente unas décimas de desviación, si bien es cierto que ello representaría un elemento de necesario reequilibrio y adaptación en los correspondientes procesos de negociación colectiva, con probable riesgo de afectación, fundamentalmente, a la materia salarial.

También conviene señalar que la variación sectorial es significativa, siendo actividades como el comercio, la hostelería, la construcción, el transporte y algunas industrias las que presentan más resistencia o dificultades mayores para integrar una reducción generalizada de la duración de la jornada. Pero esa diversidad o necesidad de diferenciación no es nueva, ha estado siempre presente porque es otra de las peculiaridades o características distintivas del derecho laboral. Y, como es sobradamente conocido, está en la base de la existencia de la única norma reglamentaria —al margen de las disposiciones que disciplinan las relaciones laborales de carácter espe-

⁴ Basta un simple clic acceder para a la hemeroteca y alguna otra fuente que da cuenta de ello: https://elpais.com/diario/1983/09/02/economia/431301613_850215.html; o https://www.eldiario.es/economia/historia-espana-redujo-jornada-laboral-40-horas-semanales-patronal-puso-grito-cielo_1_10654791.html (consultadas las dos el 23 de octubre de 2024).

⁵ Los datos están tomados del *Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva* n°92, marzo de 2025 CCNCC, Ministerio de Trabajo y Economía Social, https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Boletin/2025_No_92_marzo.pdf (consultado el 7 de abril de 2025)].

⁶ Realicé un análisis más completo del sistema de fuentes y de su articulación en relación con el tiempo de trabajo en C. MARTÍNEZ MORENO, “La recomposición del sistema de fuentes en la ordenación del tiempo de trabajo”, en A.R. ARGÜELLES BLANCO Y A. M^ª ROMERO BURILLO (dir.), *Régimen jurídico y Gestión Racional del Tiempo en la Empresa*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013, pp.25 a 78.

cial— sobre condiciones de trabajo, que es la que, con carácter general, establece regímenes singulares de jornadas y descansos⁷.

Lo interesante ahora es que las razones que desde los albores de la legislación social han conducido y alentado esa tendencia en absoluto han desaparecido; razones que son de índole humanitaria, sanitaria y social, pero también económicas. Conforme nos explica la teoría económica formulada por David Ricardo sobre los rendimientos decrecientes⁸, después de un cierto punto, a pesar de agregar más recursos a un proceso de producción —maquinaria o trabajadores— se consigue menos beneficio o resultado de cada uno de esos recursos. Aplicado al tiempo de trabajo ello implicaría que una prolongación desmedida de las horas dedicadas a la actividad productiva acabaría siendo ineficiente y antieconómica. Al lógico descenso de la productividad que provoca el cansancio, la extenuación y la disminución de la atención y, por consiguiente, también del rendimiento, se suma el hecho de que se vea comprometida seriamente la salud, la integridad e incluso la vida de la persona trabajadora.

Esta idea estaba ya presente en las primeras leyes de fábricas, aunque la primera disposición con enfoque sociosanitario la adoptó unos siglos antes Felipe II con motivo de la construcción del Monasterio de El Escorial en un Edicto Real en el que se establecía lo siguiente: “*Todos los obreros de las fortificaciones y las fábricas trabajarán ocho horas al día, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde; las horas serán distribuidas por los ingenieros según el tiempo más conveniente, para evitar a los obreros el ardor del sol y permitirles el cuidar de su salud y su conservación, sin que falten a sus deberes*”⁹. Como se ve, el techo —o suelo— de las ocho horas tiene algo más del siglo largo de vida que se le suele atribuir.

Esa es igualmente, con toda probabilidad, la idea que subyace en la práctica erradicación del destajo puro y su sustitución por un modelo salarial por tiempo, o combinado de salario obra con salario tiempo. Aunque, congruentemente con el debate sobre la reducción de la jornada, se pudiera o debería abrir y desarrollar otro sobre la conveniencia de revitalizar el salario por rendimiento, resultado o tarea.

En fin, que las jornadas excesivamente largas, además de provocar un incremento de los riesgos laborales y reducir la satisfacción de las personas

⁷ El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE 26 de septiembre).

⁸ <https://economipedia.com/definiciones/ley-de-rendimientos-decrecientes.html> (consultado el 24 de octubre de 2024).

⁹ Aunque se trate de fuentes poco académicas, puede obtenerse esa información, entre otros medios, en <https://europrevenalcala.es/prl/ya-en-1593-felipe-ii-nos-hablaba-de-la-jornada-de-8-horas/>; o <https://blog.caixabank.es/blogcaixabank/jornada-laboral-8-horas/#> (ambas consultadas el 24 de octubre de 2024).

trabajadoras, lo hacen también de la productividad por hora trabajada, lo ha puesto de relieve para el caso de España la propia OCDE¹⁰.

Pero, pese a todo, hay otras vertientes de la ordenación del tiempo de trabajo además de la cuantitativa que no resultan menos relevantes, que son las relativas a su distribución y a su intensidad, con una significativa incidencia ambas en una de las formas de empleo más necesitadas de atención como es el trabajo a tiempo parcial. Sobre estas ideas fuerza se proponen discurrir las páginas que siguen, con el fin de introducir elementos para la reflexión, el debate y la propuesta en paralelo al que ahora parece el central sobre la reducción de la jornada.

2. LA DISTRIBUCIÓN Y EL REPARTO DE LOS TIEMPOS: UN TRASCENDENTAL DESAFÍO

Originariamente, el problema del reparto de los tiempos se ceñía en esencia a la garantía de la alternancia entre trabajo y descanso; a la determinación de los horarios de conformidad con el calendario que rigiera en la empresa (art.34.6 ET), y conforme a patrones muy básicos, que apenas si distinguían más allá de la jornada continuada o partida, el sistema de turnos en ciclos productivos continuos, y la nocturnidad; y, en su caso, a disciplinar el disfrute de los permisos legalmente establecidos.

Con el paso del tiempo, los cambios organizativos, la transformación de los sistemas productivos, las políticas de flexibilidad y, curiosa o paradójicamente, la apuesta por reforzar la atención de las necesidades de conciliación, han alterado sustancialmente este escenario. Y hemos pasado de tratar los horarios flexibles, a hablar de irregularidad en la jornada, horarios variables, fluidos, a la carta y hasta “creativos¹¹”, que además de proliferar en los convenios colectivos, sobre todo en ciertos ámbitos de actividad, son susceptibles de experimentar más variaciones aún, y con base en una causalidad que ha llegado a ser calificada como “vaporosa”, por la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo prevista en el art.41 ET. No es extraño, dicho sea de paso, que en este contexto el cumplimiento de las exigencias de registro se haya convertido en un asunto de una extraordinaria complejidad en la práctica. Al punto de haberse incluido en la iniciativa legislativa sobre la reducción de jornada un serio replanteamiento de su configuración y diseño con el fin, justamente, de garantizar

¹⁰ Ver la referencia al informe de la OCDE “Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España” que hace M. MIÑARRO YANINI, *loc. cit.*, p.8.

¹¹ Este último término se lo escuché a una responsable de RRHH de una conocida empresa óptica asturiana, para referirse a una práctica que tienen implantada consistente en permitir la variabilidad del disfrute de las festividades para hacerlas coincidir con las celebraciones locales del lugar de residencia de cada persona. Lo cual no deja de ser una de esas “buenas prácticas” favorables a la conciliación de la vida laboral y personal.

una efectividad y fiabilidad que no está logrando tener en la actualidad¹². A propósito de esto, no estoy segura de que la solución sea una generalizada digitalización, que no estará al alcance o no será fácil de implantar para todas las empresas. Por otra parte, para un diseño acabado y eficiente de esta herramienta debiera perfilarse un poco mejor qué se considera y qué no tiempo de trabajo efectivo, complicada cuestión que retomaremos en el apartado final de este trabajo.

Pero lo que me interesa destacar en este momento es que defender la necesidad de un espacio temporal para la propia vida y, desde luego, la centralidad que ha ido adquiriendo la reivindicación del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral, pugnan de una manera especialmente vigorosa con este modelo basado en la atención de las exigencias organizativas de las empresas, la variabilidad de los tiempos y el trabajo a demanda. Y, como también he apuntado, un caso paradigmático lo encontramos en el trabajo a tiempo parcial. Una forma de empleo que, inexplicablemente, no ha experimentado retoque alguno desde la modificación introducida en su régimen jurídico por el *RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*. Un cambio que introdujo tal vez por vez primera en nuestro ordenamiento laboral una forma perniciosa de trabajo, el trabajo a llamada¹³. Sin entrar en demasiado detalle, esta afirmación se apoya en dos hechos o rasgos distintivos de aquel nuevo modelo, el hecho de que en ese momento desaparece la necesidad de estipular en el contrato cuál será la concreta distribución de las horas pactadas, dejándolo en manos de lo que el convenio haya previsto; y la inexistencia de una norma de mínimos sobre el preaviso necesario para exigir la realización de las horas complementarias que se hayan podido estipular o aceptado efectuar. Posibilidades que, por añadidura, ha aprovechado la negociación colectiva para introducir aún más flexibilidad, disponibilidad e imprevisibilidad, mediante la confección de horarios irregulares y variables, con determinación de la concreción horaria en ciclos muy cortos, semanales o quincenales, y rebajando el umbral de los tres días de preaviso para ejecutar las horas complementarias a cuarenta y ocho o veinticuatro horas, e incluso al final del correspondiente turno¹⁴.

¹² De nuevo, ver, por todos, M. MIÑARRO YANINI, *loc. cit.*, pp.12 a 14.

¹³ Lo sostuve en C. MARTÍNEZ MORENO, “¿Puede ser el contrato a tiempo parcial un verdadero instrumento de política de empleo?”, *Revista Derecho Social y Empresa. Monográfico Siglo XXI: ¿Derecho del trabajo versus Derecho del Empleo?*, nº2, diciembre 2014, pp.79-114.

¹⁴ Aunque el estudio tenga ya algún tiempo, y ciertamente esto ha podido mejorar en posteriores versiones convencionales, esta fue mi conclusión en C. MARTÍNEZ MORENO, “Tiempo de Trabajo en los contratos a tiempo parcial. Regulación y Tratamiento en la Negociación Colectiva”, en *Tiempo de trabajo, XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, Colección Informes y Estudios*, Serie Relaciones Laborales núm.112, CCNCC, MEYSS, Madrid, 2017, pp.187-253.

Para colmo, con prevalencia en sectores feminizados.¹⁵ Todo lo cual, con el sumatorio de la elevada tasa de involuntariedad de este tipo de empleo, el colosal fraude en las horas realmente realizadas, y la frecuencia con que constituye una fuente de discriminaciones indirectas con fuerte impacto en las retribuciones y las pensiones —esto último, es verdad que en parte corregido con la supresión del coeficiente de parcialidad¹⁶—, convierten a esta modalidad de trabajo en un verdadero nicho de precariedad.

Un ejemplo muy reciente relativo al tratamiento de los excesos de jornada en los contratos a tiempo parcial lo encontramos en la STJUE de 29 de julio de 2024, asunto *Křh Kuratorium*¹⁷, donde se concluye que es contrario al Derecho de la UE que para percibir un complemento por horas extraordinarias a los trabajadores a tiempo parcial se les exija una prolongación de la duración de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo.¹⁸ Lo que, además, podría volver a constituir una discriminación indirecta por razón de sexo.

En el caso español, un ejemplo más remoto, a propósito de la prolongación de la jornada de las empleadas a tiempo parcial —una limpiadora, en ese caso— lo encontramos en la STS de 11 de junio de 2014 (Rec.1039/2013). La trabajadora había realizado durante unas semanas un exceso de horas respecto de las pactadas, sin llegar a superar la jornada ordinaria diaria, y sin que se hubiera suscrito un pacto de horas complementarias. El TS, con buen tino y acertada doctrina, concluye que se trata de horas extras y que como tales han de ser contabilizadas y abonadas. Por su parte, y ya directamente respecto del fraude en las horas o, vamos a decirlo así, de las anomalías en las alteraciones y ampliaciones de la jornada en los contratos a tiempo parcial, la reciente STS de 13 de febrero de 2024 (Rec.1480/2021) analiza el siguiente supuesto: el convenio de aplicación preveía la posibilidad de que los trabajadores con contrato a tiempo parcial accedieran temporalmente a una jornada completa si concurría alguna causa que hu-

¹⁵ LUCÍA GORJÓN y SARA DE LA RICA, *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género* <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/trabajo-a-tiempo-parcial-precariadad-laboral-y-brechas-de-genero-2024-02-20-trabajo-a-tiempo-parcial-precariadad-laboral-y-brechas-de-genero.pdf>. Con esa misma perspectiva, véase M^a C. AGUILAR MARTÍN, “La ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres: situación y perspectivas hacia un trabajo en igualdad de condiciones”, *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, 2019, pp.511 a 534.

¹⁶ Gracias a la modificación de la regla sobre el cómputo de las cotizaciones en los contratos a tiempo parcial del art.247 LGSS por el *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones* (BOE 17 de marzo).

¹⁷ <https://observatoriotj.blogspot.com/2024/08/sentencia-kfh-kuratorium-de-29-de-julio.html>.

¹⁸ Aunque no menciona el antecedente de la STJUE de 15 de diciembre de 1994 (Helmig, C-399/92, C-409-92, C-425-92, C-34/93, C-50/93 y C-78/93), que, en un supuesto casi igual, decía lo contrario <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:61992CJ0399>.

biera permitido suscribir un contrato temporal; por cierto, en una fórmula que se repite con frecuencia y a través de la que se otorga preferencia al incremento de las horas de trabajo de esas personas sobre la contratación de duración determinada. La persona afectada había efectivamente visto en diversas ocasiones ampliada su jornada, pero con excepción de una en que sustituyó a un trabajador en IT, en ningún caso concurría circunstancia alguna que lo justificase. Meramente el disponer de un libre margen para incrementar a demanda el volumen de trabajo. De modo que la concatenación de esas situaciones sin solución de continuidad desembocó de facto en que la actora acabara realizando una actividad equivalente a la de un trabajador a tiempo completo. La conclusión a que llega el TS es simple: la calificación o la conversión del contrato en un contrato de esa naturaleza.

Es probable que este estado de cosas fuera susceptible de mejorar en alguna medida si llegase a ver la luz el proyecto de ley presentado por el gobierno¹⁹ para la modificación del ET con el propósito de cumplir con la obligación de transponer la *Directiva (UE) 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles*,²⁰ que, en efecto, dedica una parte importante de su exposición de motivos y de la modificación legislativa que conlleva, precisamente al trabajo a tiempo parcial. Aunque, desde mi modesto punto de vista, el texto proyectado se quede corto, en parte por un excesivo apego a la regulación actualmente en vigor, pero también por el escaso recorrido de las medidas legales referidas a la garantía de una mayor previsibilidad de los tiempos de ejecución de la prestación laboral y de sus posibles alteraciones. Si bien es cierto que en este último punto se pretende introducir uno de los cambios que, con toda probabilidad, serían más significativos, consistente en ampliar la limitación del recurso al mecanismo modificativo del art.41 ET no sólo a la novación de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, y viceversa, sino a la ampliación o reducción de la jornada estipulada en este tipo de contratos “por horas²¹”.

De todos modos, me parece que el alcance de esta normativa europea, ciertamente de una complejidad inusitada, pretende ir mucho más allá de los ajustes incorporados al proyecto de ley, en especial cuando se refiere

¹⁹ PROYECTO DE LEY Núm. 8-1 121/000008 Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea [BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES CONGRESO DE LOS DIPUTADOS XV LEGISLATURA, Serie A, de 16 de febrero de 2024 (https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-8-1.PDF) consultado el 26 de octubre de 2024].

²⁰ Sobre la norma europea, con gran profundidad y detalle, J. M^a MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023.

²¹ Mediante la modificación del art.12.4 e) ET.

a las medidas exigibles para reforzar y garantizar previsibilidad en los casos de relaciones laborales con patrones de trabajo imprevisibles, calendarios variables, contratos de cero horas, o contratos a demanda (art.10).

3. LA INTENSIDAD Y SU CONEXIÓN CON LA SALUD LABORAL

Si las primeras leyes de fábricas y sobre jornada máxima estuvieron marcadas o caracterizadas por el propósito de proteger la salud de las personas trabajadoras mediante la limitación de la duración de la jornada, esta última perspectiva, tal vez menos usual, desde la que contemplar la ordenación del tiempo de trabajo, la de su intensidad, vuelve a ofrecer esa misma conexión, pero ampliada a la salud mental y a los riesgos psicosociales²². Cuando hablamos de intensidad lo hacemos de esfuerzo, que comprende ciertos tipos de horarios como es el caso de los turnos o los horarios nocturnos; hablamos de carga de trabajo, y del ritmo de la tarea; y, desde luego, ello se acrecienta en las nuevas formas de empleo digitalizadas²³. Y esta es justamente la visión que incorporaba ya el Derecho de la UE en la *Directiva 2003/88, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*²⁴, que no es propiamente una directiva sobre condiciones de trabajo, sino una norma específica de salud laboral.

La razón por la que es preciso medir y comedir la intensidad del trabajo en un cierto tiempo se encuentra en que, tradicionalmente, se ha cultivado la cultura del máximo esfuerzo, del incremento del rendimiento, del presentismo —tan característico de nuestro modelo—, e incluso de la (auto) explotación, como bases del éxito laboral y empresarial. Frente a esta concepción se abre paso entre las generaciones más jóvenes una nueva revolución social, corrientes contraculturales conforme a las que el éxito personal se mide en términos de equilibrio razonable entre la vida profesional y la privada y familiar, de disposición de tiempo libre para uno mismo. Como suele ocurrir, se hace referencia a ellas con términos y expresiones anglosajones como el “*quiet quitting*” —estricto cumplimiento de las tareas sin ir más allá de lo estipulado—, o más aún la “*quiet ambition*” —ambición silenciosa—; en definitiva, la lucha por el bienestar personal como clave de la salud mental. Y esto no se puede perder de vista en el debate sobre la reducción de la jornada, que no puede saldarse a costa de la intensificación de las tareas o la exigencia de desempeño y rendimiento.

²² Lo subrayan bien los especialistas en prevención, a partir de los datos de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo que realiza el INSST. Véase, por todos, F. J. PINILLA GARCÍA, “Intensificación del esfuerzo de trabajo en España”, Cuadernos de relaciones laborales, Vol.22, °2, 2004, pp.117 y ss.

²³ Entre otros muchos trabajos, lo destaca M^a C. AGUILAR MARTIN, “El tiempo de trabajo como elemento vertebrador de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N° 456, 2021, pp65 a 100.

²⁴ DO L 299/9.

Este cambio cultural pone de manifiesto a su vez la insuficiencia del modelo tipológicamente predominante de gestión de los conflictos en el seno de las organizaciones, y obligará a las empresas —las obliga ya— a replantearse a fondo su manera de gestionar a las personas para no perder el talento y mejorar el ambiente laboral²⁵. Y, en un plano mayor de concreción, haría conveniente pensar en el diseño de órganos paritarios multiparticipativos (integrados por personas de la dirección, responsables de recursos humanos, servicios y técnicos en prevención, y, naturalmente, la representación de las personas trabajadoras) para ocuparse de la gestión del cambio. La negociación colectiva será, sin la menor duda, el instrumento más idóneo para lograrlo. Y esto enlaza de manera directa con este último apartado que sigue a continuación.

Me gustaría aludir, por último, a una distinta pero trascendental también vertiente de la interrelación entre el tiempo y la salud. Me refiero a la consideración como tiempo de trabajo efectivo de los tiempos dedicados al aseo y la adopción de otros medios de protección personales frente a determinados riesgos. Sin ser este el lugar oportuno para un análisis completo y exhaustivo de esta cuestión, una aproximación de interés la ha llevado a cabo el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la STS de 19 de enero de 2022 (Rec.64/2021), cuya doctrina ha sido reiterada luego por una serie de pronunciamientos de signo coincidente²⁶, relativos a si trabajadores sanitarios —ambulancias, residencias de la tercera edad, en su mayor parte— tenían derecho a disfrutar de la medida prevista en el art.7.2 del RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, que consiste en disponer dentro de la jornada de tiempo para dedicar al aseo personal. La Sala en todos los casos ha rechazado dicha pretensión, pero sobre la base de que ese personal ya dispone del tiempo que requiera, y las veces que sea necesario, con dicho fin. Es más, en ese tipo de actividades existe una verdadera obligación laboral, como parte de los cometidos propios de las personas que las desarrollan, de aseo continuado y repetido, cada vez que pudieran haber estado expuesto a riesgos de dicha naturaleza. Por lo tanto, carece de sentido conceder, además, esos otros períodos de diez minutos adicionales. Y, concluye la Sala, todo lo contrario de lo que sucedería con aquellas actividades laborales en que esas constantes y reiteradas medidas de higiene no formasen parte de las tareas habituales del trabajador. En cuyo caso, sí surgiría la obligación establecida en el referido reglamento.

²⁵ Lo explica así JUDITH VIVES BELLALTA, La generación que dejó de creer en ser esclava del trabajo *Público*. 03.09.2024 <https://www.publico.es/uwu/viral/la-generacion-que-dejo-de-creer-en-ser-un-esclavo-del-trabajo/> (última consulta el 28 de octubre de 2024).

²⁶ SSTs de 21 de diciembre de 2023 (Rec.1722/2022), 14 de marzo de 2024 (Rec.107/2022), 20 de marzo de 2024 (Rec.301/2021), de 25 de septiembre de 2024 (Rec.1233/2022) y 29 de enero de 2025 (Rec.1472/2022).

En línea con esto último, puede mencionarse la STJS de Asturias, de 31 de mayo de 2023 (Rec.509/2023), que desestima el recurso interpuesto por una conocida empresa asturiana frente a la sentencia recaída en la instancia, que estimó la demanda de conflicto colectivo promovida por una organización sindical para que se reconociera la aplicación de esa misma medida —disponer de diez minutos antes de la comida y de la salida, o del disfrute del descanso intrajornada en jornadas continuadas, para dedicar al aseo personal— en actividades expuestas a riesgos cancerígenos.

4. LA RELEVANTE E INACABADA INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A la pregunta de qué es lo que a este respecto puede hacer la negociación colectiva se responde en términos descriptivos con relativa facilidad: casi todo²⁷. En primer lugar, porque como ha sentado la mejor doctrina, el contenido del convenio colectivo es en nuestro modelo potencialmente ilimitado,²⁸ con el único límite que se deriva del respeto a la legalidad (art.85.1 ET). Y, además, por una segunda razón, que el tiempo de trabajo constituye una materia respecto de la que la norma legal contiene numerosas remisiones al convenio colectivo, además de configurarse en muchas ocasiones como regla meramente supletoria²⁹.

Desde luego, como ya se ha dicho, en relación con la duración de la jornada máxima, que se remite al convenio y al contrato (art.34.1 ET); pero igualmente con la fijación de los tiempos de descanso, que se configuran como umbrales mínimos, con la posibilidad de que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo sea superior a nueve horas al día (art.34.3 ET); o para atribuir a la pausa intrajornada —más conocida como tiempo del bocadillo— el carácter de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, retribuido (art.34.4 ET). Capacidad que podría hacerse extensiva a otros tiempos y períodos como las guardias con o sin localización, los tiempos de espera o

²⁷ Un interesante y completo balance y análisis de la regulación contenida en la negociación colectiva reciente en relación con todos los aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo es el realizado por un nutrido grupo de profesores de la Universidad de Zaragoza, bajo el título “Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva”, *Acciones e investigaciones sociales* No44, 2023, pp.11 a 66 [https://doi.org/10.26754/ojs_ais/accionesinvestigsoc.2023449689 (última consulta el 7 de abril de 2025)].

²⁸ A. MARTÍN VALVERDE, “Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo”, en *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, MTSS, Madrid, 1993, pp.60-63.

²⁹ Aunque tenga unos pocos años, un interesante estudio de conjunto de los contenidos convencionales en relación con la ordenación del tiempo de trabajo puede verse en C. ALFONSO MELLADO Y OTROS (COORD.), *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, Observatorio de la Negociación Colectiva, Fundación 1º de mayo, Lefebvre, Madrid, 2020.

destacamento, las comidas, las visitas a clientes³⁰, y tantos otros que están ocasionando no poca incertidumbre y litigiosidad, como volveré a indicar.

En cuanto a la distribución, se encarga o habilita igualmente a la negociación colectiva para establecer la posibilidad de una distribución irregular, que en caso de ausencia de pacto quedará a merced del empresario decidir que alcance hasta a un 10% de la jornada anual (art.34.2 ET). Es decir, que está de nuevo en manos del convenio reducir y controlar ese margen de irregularidad. Al igual que el modo de compensar en el plazo máximo de doce meses las diferencias, por exceso o por defecto, derivadas de esa forma de distribución (art.34.2. 3º ET). Otro tanto ocurre con la planificación de las vacaciones (art.38.2 ET), o con la gestión de las horas extraordinarias, fuente en nuestro país de un fraude de dimensiones descomunales³¹; así como de la fijación de su importe, asunto que tal vez motive otra intervención del CEDS para comprobar si España vuelve a incumplir lo dispuesto al respecto en el art.4.2 de la Carta Social Europea, y que es posible que nos obligue a corregir su tratamiento³². Y, en fin, ya me he referido a la necesidad de una revisión a fondo de la regulación de los tiempos en el contrato a tiempo parcial, por lo que no insistiré más en ello. Como tampoco en otra cuestión sensible, como es la de la ordenación del contrato de trabajo fijo discontinuo, que escapa del limitado alcance de este breve estudio. Sólo diré que se avecina una problemática muy próxima a la de que suscita el trabajo a tiempo parcial, pues no son pocos los convenios sectoriales que optan por acoger el modelo que permite la norma legal de combinar uno y otro tipo de empleo y de prestación³³.

Pero no me resisto a perseverar en el recordatorio sobre el gran papel que correspondería asumir a la negociación colectiva en relación con el derecho a la adaptación de la ordenación de los tiempos, la forma o modalidad de la prestación, y otras condiciones de trabajo con el fin de hacer de verdad efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral

³⁰ En la STS de 26 de junio de 2024 (Rec.163/2023), dictada en procedimiento de conflicto colectivo en la empresa TK Elevadores España SLU, se decide que es tiempo de trabajo el de desplazamiento desde el domicilio del trabajador al del cliente.

³¹ Un informe reciente de CCOO lo cuantifica en cifras espeluznantes <https://www.ccoo.es/a90f7306c672437828dc383cd696cad1000001.pdf> (consultado el 28 de octubre de 2024).

³² Para más detalle sobre este y otros eventuales incumplimientos, ver C. H. PRECIADO DOMENECH, *La Carta Social Europea y su aplicación. Los derechos sociales en serio*, Bomarzo, Albacete, 2021.

³³ Por poner sólo algún ejemplo, el Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración Moderna (Res. 20 nov.2022, BOE 8 de diciembre); el VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (Rec. 22 mayo 2024, BOE 1 de junio); el I Convenio colectivo sectorial de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático profesional en espacios acuáticos naturales para los años 2024 a 2027 de Cataluña (Res. 1 febrero 2024, DO Generalitat de Catalunya de 13 de febrero); el Convenio colectivo sectorial de Arrendamiento de Vehículos con Conductor de Baleares (Res. 29 junio 2023, BO Illes Balears 11 julio); y el Convenio colectivo sectorial de Vigilancia Acuática y Socorrismo también de Baleares (Res.16 de febrero de 2023, BO Illes Balears de 16 de febrero).

(art.34.8 ET)³⁴. Pudiendo, más en concreto, regularse o establecerse los términos de ese ejercicio —tal vez precisando mejor las situaciones amparadas, las condiciones para el disfrute, o los límites y razones que puede oponer la empresa—; y, más aún, mejorando los cauces de interlocución, incluso creando sistemas internos de alternancia, preferencia, rotación y solución de las controversias y conflictos interpersonales que con frecuencia constituyen el motivo de oposición empresarial³⁵, y que dan al traste con el posible ejercicio efectivo del derecho, como muestran abundantes casos de la práctica judicial. Lo dicho vale para la concreción horaria del art.37.7 ET, con la que aquel precepto comparte buena parte de su problemática³⁶.

Y qué decir de la posible mejora del diseño y la gestión del registro horario (art.34.9 ET), que, como también ha quedado dicho, ha resultado ineficiente, poco fiable y fácilmente manipulable en su puesta en práctica. La negociación colectiva tiene que contraer necesariamente un serio y central compromiso en este punto, como de hecho lo hace en casos significativos, y como pone de manifiesto algún ejemplo al que enseguida se hará referencia. Y ello con independencia de la suerte que corra la modificación legal proyectada por el gobierno. Un caso muy clarificador e interesante es el que recoge la SAN, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2025 (Rec.404/2024), en relación con la ordenación del registro de jornada para las empresas del Grupo El Corte Inglés, resultado de la combinación de lo dispuesto en el Convenio de Grandes Almacenes y, con mayor detalle, en el Acuerdo alcanzado y suscrito el 12 de junio de 2019 por los sindicatos

³⁴ Me ocupé de ello en C. MARTÍNEZ MORENO, “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿Hasta dónde llega el avance?”, *Revista Derecho Social y Empresa, Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres*, núm.12, febrero de 2020, pp.61-80; y C. MARTÍNEZ MORENO, “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aún incompleto?”, *Revista Derecho Social y Empresa. Nuevas medidas de conciliación, permisos y fórmulas de trabajo flexible*, número 19, septiembre de 2023, pp.2 a 24.

³⁵ Algún ejemplo de ello recogí en su momento en C. MARTÍNEZ MORENO, “Últimas tendencias en los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y J. R. MERCADER UGUINA (dir.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva*, Lex Nova, Thomson Reuters, 2015, pp.403 y ss.

³⁶ El último estremecedor caso conocido ha sido el de la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de septiembre de 2024 (Rec.Rec.935/2024), que con una laconica afirmación según la cual “del hecho de haber tenido un hijo no derivan automáticamente necesidades de conciliación”, y una igual de escasamente razonada valoración de las razones organizativas opuestas por la empresa, desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora, un trabajador al que sin más se le priva del derecho consagrado en el art.34.8 ET. Contrasta enérgicamente, por suerte, con otros pronunciamientos de signo radicalmente dispar como la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 17 de abril de 2023 (Rec.660/2023), que, respecto de la concreción horaria del art.37 ET, elabora un razonamiento según el cual, ha de prevalecer el interés del menos y el mejor derecho de la trabajadora a conciliar su vida laboral y familiar, recayendo sobre el empresario la carga de demostrar que confluyen razones poderosas que hagan inviable esa pretensión. Y ya sabemos que el TS viene reiterando la negativa a cambios de turno cuando se pretende conciliar [véase por todas la STS de 21 de noviembre de 2023 (Rec.3576/2020)].

CCOO, FASGA, FETICO y UGT con la patronal ANGED, denominado “Acuerdo Sindical en Materia de Registro Diario de Jornada”; adoptado precisamente para adaptar ese nuevo instrumento a las “singularidades” de la articulación de la jornada en el sector, a raíz de la aprobación del *RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*.

La negociación colectiva es la fuente para fijar también la retribución específica del trabajo nocturno; y puede completar y mejorar el régimen de los permisos retribuidos. Dicho sea de paso, podría haber evitado o evitar en el futuro las insólitas dudas interpretativas a que ha venido dando lugar la determinación de la forma y el momento de disfrute de esos tiempos³⁷. Y no estará de más recordar que fue en su día un convenio —el de Aldeasa— el que articuló por vez primera, antes del oportuno cambio legal, la posible acumulación del disfrute de los tiempo de ausencia por lactancia³⁸. Posibilidad que en la actualidad se extiende a los supuestos de reducción de la jornada en casos de cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (art.37.6. 3º ET). Y a la posible articulación del derecho en todos esos casos a la concreción horaria, evitando o tratando de hacerlo, los problemas que —como en el caso del art.34.8 ET— habitualmente se suscitan. Por fin, idéntica remisión se contiene en relación con los derechos de adaptación para las víctimas de violencia de género, violencia sexual o terrorismo (art.37.8 ET).

Y ¿qué pasa donde no haya remisiones?, o, peor, donde la negociación colectiva se muestre reactiva o excesivamente frágil, incapaz de cumplir su papel³⁹. Pues, respecto de lo primero, la respuesta me sigue pareciendo

³⁷ Pone de relieve cómo el modo de configurar los permisos en algunos convenios no deja de suscitar interrogantes D. MILENOVA KOSEVA, “Cómputo de los días de permiso retribuido por infortunios familiares. Comentario de la Sentencia de la Audiencia Nacional 9/2024, de 25 de enero de 2024, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 14 (2), pp.1-7 [<https://doi.org/10.46661/lexsocial.10544>] (consultado el 29 de octubre de 2024)], con referencia a la doctrina del TS, y a propósito de la legalidad de la correspondiente cláusula del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center, que la sala de la AN acaba considerando contrario a la legalidad, fundamentalmente a partir de lo que dispone la Directiva (UE) 2019/1158, que alude a “días laborables”, no naturales.

³⁸ STS de 20 de junio de 2005 (Rec.83/2004).

³⁹ En el escenario posterior a la reforma de 2021, y específicamente en materia de modalidades de contratación, ver J. CRUZ VILLALÓN, “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva”. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3 (1), pp.147 a 151 [<https://doi.org/10.20318/labos.2022.6849>] (última consulta el 28 de octubre de 2024)]. Y, en un tono más crítico, F. DURÁN LÓPEZ, “Nuevos contenidos y remisiones a la negociación colectiva”, *La negociación colectiva en la reforma laboral de 2021, XXXV jornada de estudio sobre negociación colectiva*, CCNCC, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023, pp.57 y ss.

simple: congruentemente con lo que ya sabemos respecto de la amplitud del contenido posible del convenio colectivo, que no haya remisión a la negociación no implica que el convenio no pueda asumir un protagonismo para regular una materia. Pongo por caso uno que le escuché en un encuentro académico al profesor Cruz Villalón: el del trabajo a distancia que no alcance el 30% previsto en la norma legal. ¿Acaso no puede la negociación abordar la regulación de los casos en que el trabajo a distancia no alcance el umbral de regularidad que marca la Ley 10/2021? Y un significativo precedente que ya he citado, el de la acumulación de la lactancia, incluso cuando la inexistencia de previsión legal a ese respecto llegó a suscitar la duda sobre la legalidad de esa opción excitando la intervención de la autoridad laboral a través del oportuno control de legalidad (art.90.5 ET), que fue resuelto, como ya he dicho, en sentido favorable a la validez de la cláusula convencional en la ya citada STS de 20 de junio de 2005 (Rec.83/2004).

El segundo interrogante es un poco más difícil de resolver, porque nos conduce al dilema de si debiera reasumir un rol más activo el legislador allí donde la negociación no se decida o no alcance a entrar, o donde no acierte. Vuelvo a poner el caso del art.34.8 ET. Pero esta delicada y compleja cuestión, en este momento tan delicado de la legislatura, habrá de quedar para otra ocasión y lugar.

Por ir concluyendo, retomo algo que he ido avanzando sin demasiado orden en varios pasajes anteriores relativo al registro de la jornada. Que tiene que ver con el valor que tiene lo acordado. Precisamente sobre la base de ese potencial de la negociación, y respecto del alcance de un acuerdo suscrito en la empresa ya en 1991, que se considera vigente, la STS de 5 de marzo de 2024 (Rec.143/2021) concluye que han de considerarse tiempo de trabajo efectivo el de “marcaje” efectuado en los quince minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, siempre que se trate de personal con control rígido de horario y no perteneciente a la categoría de jefe o asimilado, así como las ausencias de veinte minutos para el desayuno. El interés de este pronunciamiento va más allá, pues nos recuerda que es doctrina reiterada de la Sala⁴⁰ que la implantación de un sistema de registro de la jornada, que puede llevarse a cabo mediante un acuerdo colectivo, no es en cambio un medio hábil para alterar las condiciones sobre el tiempo de trabajo, menos aún, para proceder a un descuelgue convencional.

⁴⁰ Con cita de las SSTS de 7 de julio de 2021 (Rec.179/2019), 5 de abril de 2022 (Rec.7/2020), 19 de septiembre de 2023 (Rec.260/2021) y, en parte también, la STS de 22 de noviembre de 2023 (Rec.113/2021), aunque lo que dirime esta última es un tema procesal, consistente en negar que la fecha de publicación en la intranet de la empresa de la herramienta informática sobre registro de jornada pueda considerarse el *dies a quo* del plazo de caducidad para impugnar una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Y en relación con el teletrabajo y el trabajo a distancia la trascendental STS 26 de junio de 2024 (Rec.9/2023), que se refiere a su vez a la de 19 de septiembre de 2023 (Rec.260/2021), asume un criterio que deriva de la Directiva UE, y que compagina muy bien con la orientación que aquí se ha postulado. Para concluir que el período de tiempo de trabajo en que los trabajadores a distancia no pueden prestar servicios por averías u otras incidencias similares no puede ser calificado como tiempo de descanso, puesto que el trabajador no puede disfrutar de la posibilidad efectiva de apartarse de su entorno laboral y disponer libremente del mismo para su ocio. Por lo tanto, y de conformidad con las definiciones de la Directiva, ese tiempo tiene que ser considerado tiempo de trabajo.

Creo que con esto cierro, pero no sin antes insistir en la importancia de la negociación colectiva para dirimir y resolver buena parte de los conflictos que suscita la ordenación del tiempo de trabajo, que, con frecuencia, no son propiamente conflictos jurídicos sino de intereses, muy difíciles de afrontar mediante una regulación legal de mínimos. Por cierto, esto también me recuerda una no menos sugerente propuesta, la de potenciar los medios de solución autónomos de conflictos para dirimir este tipo de controversias. Y vuelvo a donde empecé, porque la ordenación del tiempo de trabajo afecta a una esfera nuclear de nuestras vidas⁴¹.

⁴¹ Algunos datos sobre la mediación autónoma en conflictos en materia de tiempo de trabajo se pueden encontrar en el estudio elaborado por el Servicio de Estudios de la Confederación UGT titulado *La jornada laboral en España. Herramientas para la negociación de la reducción del tiempo de trabajo*, Vicesecretaría General de Política Sindical de UGT, Madrid, 2024, pp.55 y ss.

Tercera ponencia

**TRASCENDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
EL REGISTRO DE JORNADA Y EL CONTROL HORARIO**

TERESA MARBÁN PINILLA

*Inspectora de Trabajo y Seguridad Social. - Doctora en Derecho
Dirección Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. 2. RELEVANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. 3. EL REGISTRO DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL HORARIO. 3.1. Antecedentes. 3.2. La negociación colectiva del registro de jornada. 3.2.1. *Convenios colectivos de sector*. 3.2.2. *Convenios colectivos de ámbito empresarial*. 4. EL PAPEL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. 4.1. El deber encomendado a la inspección de trabajo y seguridad social por sus implicaciones. 4.2. Planes de actuación, guías e instrucciones de la inspección de trabajo y seguridad social. 4.3. Requisitos del registro de jornada. 5. PROPUESTAS DE LEGISLACIÓN.

1. INTRODUCCIÓN

Es intención de esta servidora pública realizar un análisis de la aplicación de la normativa del registro de jornada en la negociación colectiva. No se pretende la elaboración de un estudio sobre cuál es el régimen jurídico del registro de jornada y el control horario, pues para esta cuestión ya existen monografías de gran calidad. Tampoco se entrará a explicar la metodología inspectora para el cumplimiento de la normativa sobre registro de jornada. Tal cometido se contiene en las instrucciones y criterios técnicos u operativos dictados por la Dirección del Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad social, en el ejercicio de las competencias reconocidas en el artículo 31.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este estudio se realizará desde un planteamiento distinto, centrándose en el estudio de la negociación colectiva en materia del tiempo de trabajo y del registro de jornada desde la óptica inspectora. Esta visión analítica no es fortuita pues el legislador ha colocado a la negociación colectiva en un lugar preeminente; basta con leer el artículo 34.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre para comprobar que la regulación de la jornada se deja en manos de la negociación colectiva¹.

La ausencia de un registro de jornada en los centros de trabajo dificultaba la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el control horario de los trabajadores. Además, los trabajadores también se encontraban con obstáculos a la hora de probar y acreditar la efectiva prestación de servicios una vez superada la jornada de trabajo. Todas estas circunstancias motivaron la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Se optó por la fórmula ya utilizada para el control de otros tiempos de trabajo (horas extraordinarias, trabajos a tiempo parcial, etc.) consistente en la llevanza de un registro en el que se inscriban diariamente los tiempos efectivos de prestación de servicios de los trabajadores.

¹ Art. 34.1 ET: La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

Es necesario reseñar que la regulación de este nuevo registro de jornada no ha supuesto alteración sobre el cómputo de la jornada de trabajo, distribución irregular o los tiempos de descanso. Se está ante una herramienta que permite medir el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores.

2. RELEVANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

La regulación del tiempo de trabajo ha descansado sobre el pilar de la negociación colectiva, sujeta tan solo a los límites impuestos en las disposiciones legales y reglamentarias². El control horario ha sido una de las preocupaciones más antiguas del legislador. Tal vez porque se trata de un tema que puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y a uno de los objetos centrales del contrato de trabajo, el crédito salarial.

El Convenio nº1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) de 1919 en el artículo 2 estableció la duración máxima del trabajo personal en ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. El artículo 2 del Convenio establece tres excepciones³ que permiten la superación de la jornada máxima. Llama la atención la excepción prevista en la letra b) del citado artículo donde se realiza una llamada expresa a los interlocutores sociales “...por convenio entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros)...”. Años más tarde y para el sector de comercio y oficinas, el Convenio nº30 de la OIT sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de 1930 estableció la duración máxima de la jornada de trabajo fijándola en el artículo 3 en cuarenta y ocho horas por semana y ocho horas por día. El artículo 8 del Convenio nº30 obliga a los estados miembros al desarrollo sobre el ámbito subjetivo de la aplicación de las disposiciones de la jornada máxima y excepciones temporales de la jornada máxima, debiendo ser dictados “...previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores...”

² Tales límites se refieren a los recogidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con carácter de mínimo de derecho necesario, como la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (párrafo 2º, Art. 34.1ET); el número de horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, (Art. 34.2 ET); existencia y duración del periodo de descanso en la jornada continuada (Art. 34.4 ET); número máximo de horas extraordinarias (Art. 35.2 ET), etc.

³ Las excepciones previstas en la letra a) y c) del artículo 2 del Convenio nº1 de la OIT son: “a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza; c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”.

En el ámbito comunitario, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, con el objetivo de complementar la mejora del entorno de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores⁴ reconoce a la negociación colectiva un papel destacado en materia de tiempo de trabajo. El artículo 6 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre obliga a los estados miembros a la adopción de medidas para la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. El legislador comunitario incluye entre los medios a través de los cuales los estados pueden llevar a cabo tal limitación a la negociación colectiva⁵; el artículo 18 de la Directiva comunitaria permite que “...*los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional o, de conformidad con las normas fijadas por dichos interlocutores sociales...*” puedan establecer excepciones a las disposiciones previstas en la normativa sobre el descanso diario, las pausas, el descanso semanal, la duración del trabajo nocturno y los periodos de referencia.

En el derecho interno español la regulación y control del tiempo de trabajo se ha desarrollado en paralelo con las normas comunitarias. Tras una primera regulación de la jornada en la Ley de Jornada Máxima de 1931 y la Ley de Relaciones Laborales de 1976, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores⁶ otorga a la negociación colectiva un papel destacado en materia de tiempo de trabajo al reconocer en el punto Uno del artículo 34 que la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos. Poco tiempo después, la modificación legislativa llevada a cabo a través del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales⁷ continuó con el reconocimiento a la negociación colectiva de competencias para la regulación del tiempo de trabajo. En el artículo 35.1 del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, relativo a las horas extraordinarias, se permite que, mediante convenio colectivo o en su defecto contrato individual, se opte entre el abono de las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o su compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

El primer texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, continuó

⁴ Considerando segundo de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento y del Consejo, de 4 de noviembre (DOUE 18.11.2003)

⁵ Artículo 6 de la Directiva 2003/88 CE del Parlamento y del Consejo, de 4 de noviembre, dispone: “*Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores: a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales...*”.

⁶ BOE 14 de marzo de 1980.

⁷ BOE 26 de marzo de 1986.

—dada su propia naturaleza— el rumbo de sus predecesores y prácticamente con la misma redacción reconoció el papel a la negociación colectiva para la regulación del tiempo de trabajo.

El vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,⁸ continúa con la trayectoria legislativa y favorece la regulación, a través de la negociación colectiva, del tiempo de trabajo⁹. Las distintas reformas operadas con posterioridad en el Estatuto de los Trabajadores vigente han apostado por un reforzamiento de la interlocución social. El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo¹⁰, modificó y añadió¹¹ un apartado más al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para crear una nueva obligación empresarial consistente en la llevanza de un registro de jornada diario, no solo para los trabajadores a tiempo parcial, sino para todos trabajadores asalariados que prestan servicios en la empresa¹². Para ello consideró que la forma de organización y documentación de tal registro debía hacerse 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*”¹³. En la misma línea de empoderamiento de la negociación colectiva cabe destacar la modificación operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo¹⁴ en el Estatuto de los Trabajadores. Esta norma contempla la recuperación de la ultraactividad indefinida del convenio colectivo y la prioridad aplicativa de lo pactado por los interlocutores sociales en el convenio sectorial en materias como la regulación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

A la vista de lo anteriormente expuesto, cabe concluir que el legislador ha confiado en el diálogo social para la regulación del tiempo de trabajo. El objetivo de la negociación colectiva es alcanzar la flexibilidad de la jornada de trabajo demandada por las partes del contrato de trabajo¹⁵. Esta flexibilidad responde a la necesidad de equilibrio entre las necesidades

⁸ BOE 24 de octubre de 2015.

⁹ El artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, otorga a la negociación colectiva la facultad de determinación de la jornada de trabajo cuando establece que “... *será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo*”.

¹⁰ BOE 8 de marzo de 2019.

¹¹ Art. 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo.

¹² Se contemplan algunas excepciones como el personal de alta dirección.

¹³ Párrafo segundo del artículo 34.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

¹⁴ BOE 30 de diciembre de 2021

¹⁵ MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo: “Las enseñanzas de Manuel Alonso Olea en la Universidad San Pablo”, Especial homenaje de la Asociación Española de Derecho del

empresariales de adaptación a las circunstancias productivas y a las del propio trabajador que ha de conjugar su vida personal y familiar con la profesional.

3. EL REGISTRO DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL HORARIO

3.1. Antecedentes

La obligación empresarial de implementación de un registro horario, creada por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, no ha sido del todo desconocida para la parte empresarial. Desde los inicios de la regulación del tiempo de trabajo el empresario ha venido obligado a cumplimentar determinados registros relacionados con el tiempo de trabajo, como por ejemplo el de las horas extraordinarias.

El Convenio nº1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) de 1919 dispuso la obligación para los empleadores en el artículo 8, letra c) de inscribir en un registro, *“en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente convenio”*¹⁶. El Convenio nº30 de la OIT sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de 1930 reguló en el artículo 11 la obligación de implementación de un registro donde inscribir *“todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 717 y, el importe de su remuneración”*. Llama la atención la sobreprotección salarial que realiza el legislador al exigir que se consigne en el propio registro la retribución correspondiente por cada hora extraordinaria realizada.

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, en la letra c) del artículo 22, previa invocación de la seguridad y salud de los trabajadores, permite a los estados miembros la no aplicación de la duración de la jornada semanal (cuarenta y ocho horas incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días), a condición de que se adopten medidas como la llevanza por el empresario de registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo que implique la

Trabajo y la Seguridad Social en *El centenario del profesor Manuel Alonso Olea*, 2024, pág. 56.

¹⁶ El artículo 3 del Convenio OIT nº1 regula la superación de la jornada de trabajo en caso de accidente o grave peligro de accidente y se requiera la prestación de servicios para garantizar el funcionamiento normal de la empresa. El artículo 6 prevé excepciones a la jornada máxima de trabajo en caso de que se trate de *“trabajos preparatorios o complementarios o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente”*.

¹⁷ El artículo 7.2 del Convenio OIT nº30 regula hasta cuatro excepciones temporales de la duración de la jornada máxima de cuarenta y ocho horas prevista en el artículo 3 del citado convenio.

prestación de servicios más de cuarenta y ocho horas “*en el transcurso de un periodo de siete días, calculado como promedio del periodo de referencia...*”. En este sentido, la Directiva 2003/88/CE, además de exigir la llevanza de registros actualizados, establece la obligación de que tales registros han de ponerse a disposición de las autoridades competentes. Asimismo, se dispone que las autoridades competentes de cada estado miembro tendrán atribuida la facultad de prohibición y restricción por razones de seguridad y salud de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo¹⁸.

En España, la obligación de implementación de registros en materia de tiempo de trabajo es añosa. Tras una primera regulación de la jornada en la Ley de Jornada Máxima de 1931 y la Ley de Relaciones Laborales de 1976, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores de 1980¹⁹ reguló en el artículo 35. Dos las horas extraordinarias con el siguiente límite máximo: “*El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en el número tres de este artículo*”. El legislador, consciente de la dificultad que podía entrañar la comprobación del número de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores estableció la obligación para las empresas de registrar las prolongaciones de jornada “*día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente*” (artículo 35. Cinco). No parece que importara al legislador el lugar o medio donde se registrasen las horas que superaran la jornada y puso el foco de atención en el ámbito temporal del registro: se exige que este registro sea diario y se totalice semanalmente. Tal vez para evitar la indefensión de la parte débil del contrato de trabajo, el legislador exigió que se hiciera entrega al trabajador de una copia del resumen semanal en el parte correspondiente del número de horas que ha realizado.

Poco tiempo después, la modificación legislativa operada por el Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales²⁰ rebajó el número máximo anual de horas extraordinarias permitidas e hizo desaparecer al mismo tiempo los máximos tanto diario como semanal. En la exposición de motivos se decía que “*Las medidas laborales se mueven en la misma línea de facilitar la creación de un entorno institucional adecuado a mejorar las expectativas de crecimiento económico traducidas en la creación de empleo, procediéndose, en primer lugar, a la modificación del Estatuto de los Trabajadores mediante una importante reducción del número máximo de horas extraordinarias de posible realización en el año, que pasan de 100 a 80, para incrementar así las expectativas de generación de empleo*”. La reforma operada en el Estatuto de los Trabajadores tenía por finalidad que el número

¹⁸ Letra d) del artículo 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento y del Consejo, de 4 de noviembre.

¹⁹ BOE 14 de marzo de 1980.

²⁰ BOE 26 de marzo de 1986.

máximo de horas extraordinarias de posible realización anual fuera utilizado por las empresas, con la aceptación voluntaria de los trabajadores, de una forma flexible que permitiera su realización en aquellos períodos de actividad que requieran una intensificación del trabajo de la plantilla. Este nuevo tratamiento del tiempo de trabajo se completa con la regulación de la posibilidad de, mediante acuerdo, compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempos de descanso adicionales; fórmula ésta de la que pueden derivarse positivos efectos, no sólo respecto a la reducción del tiempo de trabajo, sino del incremento de las expectativas de colocación. El Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, nada desarrolla sobre el registro de horas extraordinarias, por lo que se mantiene lo regulado en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Posteriormente, el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo, 1/1995, de 24 de marzo,²¹ reguló las horas extraordinarias prácticamente en los mismos términos que el texto anterior. Se mantuvo la obligación para los empleadores de registrar día a día todas las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y la totalización de estas en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, debiéndose entregar copia resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

La importancia de este tipo de registros se observa igualmente en normas como el Real Decreto 1561/1995, de 21 de diciembre, sobre jornadas especiales de trabajo²² en el que se exige las empresas la implantación de registros para controlar el tiempo de trabajo de determinados trabajadores. El empresario que contrate a trabajadores móviles en transportes por carretera deberá *“llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas”*²³. Para estos trabajadores no existe obligación de entregar copia del registro salvo que ésta sea solicitada por los mismos. Las empresas que empleen a trabajadores que presten servicios de marina mercante deben entregar a los trabajadores registros individuales de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso y portarse a bordo de los buques. Además, la normativa exige que el modelo de registro esté redactado en el idioma común del trabajo a bordo y en inglés, y encomienda la labor de fiscalización de dichos registros a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social²⁴. Las empresas ferroviarias que realicen servicios de interoperabilidad transfronteriza deberán disponer de

²¹ BOE 29 de marzo de 1995.

²² BOE 26 de septiembre de 1995.

²³ Art. 10 Bis.5 RD 1561/1995, de 21 de diciembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

²⁴ Art. 18Bis.2 y 3 del RD 1561/1995, de 21 de diciembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

un registro en el que se recojan las horas diarias de trabajo y de descanso²⁵. Finalmente, en los desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios de carácter transnacional, la empresa deberá tener disponibles en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata los registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria²⁶.

Finalmente, la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de diciembre, sobre jornadas especiales de trabajo obliga a las empresas a que *“sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes legales de los trabajadores en materia de jornada, éstos tienen derecho a: ... b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 ET”*. De esta forma, nace una nueva obligación empresarial para con la representación legal de los trabajadores en materia de tiempo de trabajo²⁷.

En la primera y segunda décadas del siglo XXI España experimentó un aumento del empleo a tiempo parcial y una precarización de las condiciones de trabajo. Para frenar el fraude en la contratación a tiempo parcial, el legislador introdujo reformas de calado. El Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores,²⁸ creó la obligación de registrar día a día la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. Casi con las mismas palabras que las previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) para las horas extraordinarias, el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, modificó el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores e introdujo una letra h)²⁹ en la que se obligaba a registrar

²⁵ Disposición adicional séptima RD 1561/1995, de 21 de diciembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

²⁶ Artículo 6.2.c de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

²⁷ Respecto de los trabajadores móviles, mercantes y que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario hay que tener en cuenta que, el objeto del registro de jornada en el caso de los trabajadores ferroviarios y de la marina mercante es necesario no solo la expresión de las horas de trabajo sino también las de descanso. Así, en estos casos, en los que debe especificarse el disfrute y cumplimiento del tiempo de descanso por razones de seguridad, por el propio contenido del registro, hay que entender que se mantienen en sus propios términos al estar incluido el contenido concreto del registro dentro de las “especialidades” a las que se refiere el artículo 34.7 ET. Ello sin perjuicio de que, el registro diario de la jornada debe permitir una lectura real de la jornada de trabajo realizada.

²⁸ BOE 21 de diciembre de 2013.

²⁹ La obligación de registro de los trabajadores a tiempo parcial se encuentra regulada hoy en el artículo 12.4 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre como consecuencia de la integración, regularización, aclaración y armonización del Texto Refundido de la Ley del

día a día y a la totalización mensual de la jornada de aquellos empleados que prestaran servicios bajo la modalidad a tiempo parcial. Tal vez, para demostrar la importancia del registro se recogió expresamente que los resúmenes mensuales de los registros de la jornada parcial debían conservarse durante cuatro años. El Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre introdujo una nueva consecuencia en caso de incumplimiento de las tareas de registro bajo la fórmula de presunción *iuris tantum*, de manera que, en caso de incumplimiento de las obligaciones de registro el contrato se presumiría celebrado a jornada completa, con las consiguientes repercusiones en la retribución y cotización para el trabajador. Es de destacar la consciencia del legislador sobre la dificultad de implementación del registro en algunos sectores de actividad como el del empleo en el hogar familiar. De ahí que la disposición final quinta del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, modificase el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, introduciendo el apartado 3 bis, para excluir a los empleados de hogar contratados bajo la modalidad a tiempo parcial de la aplicación de la obligación empresarial de implementar el registro de su jornada.

Dos años más tarde, y prácticamente en los mismos términos que en el Estatuto de los Trabajadores de 1995, las horas extraordinarias quedaron reguladas en el artículo 35 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,³⁰ en el que se establece: “1. *Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior...*”. El apartado 5 del artículo 35 mantiene la obligación prevista de registrar las horas extraordinarias diariamente y totalizarse en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, debiendo entregar copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

A la vista de lo anteriormente expuesto, se comprueba que la responsabilidad de las empresas de implementación de registros en materia de tiempo de trabajo de sus empleados es casi ancestral.

Aun cuando ya se percibía la necesidad³¹ de adopción de nuevas medidas para combatir el fraude existente en el mercado laboral español en materia de tiempo de trabajo³², hubo que esperar a la Sentencia del Tribunal de

Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (actualmente derogado).

³⁰ BOE 13 de noviembre de 2015.

³¹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús R.: “El registro de la jornada ordinaria de trabajo: pronunciamientos judiciales y criterios de actuación de la Inspección de Trabajo”, *Revista de Información Laboral*, núm. 8, 2016, pág. 2.

³² La adopción de medidas para garantizar el control horario se había vislumbrado en otros pronunciamientos judiciales. Cabe destacar la Sentencia de la Sala de lo Social de la

Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019, en el asunto C-55/18. En este pronunciamiento judicial el Alto Tribunal en el apartado 62 establece la necesidad de “... *implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador forma parte de la obligación general que incumbe a los Estados miembros y a los empresarios, prevista en los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 89/391, de constituir una organización y los medios necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Además, tal sistema es necesario para permitir que los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores ejerzan su derecho, contemplado en el artículo 11, apartado 3, de esta Directiva, a solicitar del empresario que tome medidas adecuadas y a presentarle propuestas*”.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 motivó la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo,³³ en cuyo artículo 10 se modificó el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y añadió el apartado 9³⁴.

Llama la atención la introducción de esta modificación a través de una figura legislativa prevista para casos de urgente necesidad, como es la del real decreto-ley. El legislador justifica el uso de un real decreto-ley en

Audiencia Nacional, de 4 de diciembre de 2015 (rec. 301/2015), en la que se puso de manifiesto en el fundamento jurídico tercero que el “registro diario de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada y su negación coloca a los trabajadores en situación de indefensión... puesto que el único medio de acreditarlas es precisamente el control diario de la jornada, cuya actualización ya no dejará dudas sobre si se hacen o no horas extraordinarias y si su realización voluntaria...”. Sin embargo, este pronunciamiento fue anulado por la Sala Cuarta del Alto Tribunal en la STS 246/2017, de 23 de marzo de 2017 dado que el artículo 35.5 del ET no implicaba la llevanza de un registro de jornada. No obstante, en las conclusiones el Alto Tribunal manifestó que “*lege ferenda*” *convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero de -lege data- esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica, que obligará, necesariamente, a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por cuanto, no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte*”.

³³ BOE 12 de marzo de 2019.

³⁴ El artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo modificó para su adaptación a la nueva obligación el artículo 34.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE 24 de octubre de 2015); igualmente, el artículo 11 Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo modificó el artículo 7.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para tipificar como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada.

*“el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*³⁵, como razones de extraordinaria y urgente necesidad. Tal vez, por si no hubiera quedado lo suficientemente justificado, (aun cuando no indica la fuente estadística), el legislador en el párrafo once del apartado V de la parte expositiva alude a que *“...durante 2018 un 35 por ciento del total de las denuncias por incumplimientos empresariales en materia de relaciones laborales recibidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se referían al tiempo de trabajo...”*. Asimismo, el párrafo quince del apartado V de la parte expositiva continúa con las alusiones sobre las razones de necesidad con el uso de expresiones como *“...la dotación de mayor efectividad a la labor de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social...”*.

El legislador ha calificado la conducta de incumplimiento del registro de jornada como infracción laboral grave, tipificada en el artículo 7.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS). La sanción prevista para esta conducta se establece en su artículo 40.1.b consiste en una multa cuya cuantía oscila entre 751 euros en su grado mínimo y 7.500 euros en su grado máximo. Se trata de la multa pecuniaria más *“barata”* prevista en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, a excepción, de las infracciones laborales de tipo documental previstas en el artículo 6.1 de la LISOS, cuya cuantía se fija en el artículo 40.1.a del mismo texto y comprende multas que oscilan desde 70 euros en grado mínimo a 750 euros en su grado máximo, y las infracciones leves en materia de prevención de riesgos laborales tipificadas en el artículo 11.1 de la LISOS, cuya cuantía se fija en el artículo 40.2.a del citado texto y comprende multas desde 40 euros en grado mínimo a 2.450 euros en su grado máximo.

De considerarse que la implantación del registro de jornada era de urgente necesidad por la precarización del mercado de trabajo y afectación a otras materias como la seguridad y salud (física y mental) de los empleados, la conciliación de la vida laboral y familiar, el derecho al salario y las cotizaciones a la Seguridad Social quizá hubiera sido conveniente haber dispuesto otro tipo de consecuencias que desincentiven el incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Así lo hizo el legislador en la reforma del trabajo a tiempo parcial llevada a cabo por Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre,³⁶ comentada anteriormente, en el que además de crearse la obligación de registro y la posible imposición de sanción por infracción grave prevista en el artículo 7 de

³⁵ Párrafo quinto del punto I de la parte expositiva del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo.

³⁶ El artículo 1.1. del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, modificó los apartados 4 y 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995).

la LISOS, estableció la presunción *iuris tantum* para los casos de incumplimiento de la referida obligaciones de registro, que habilita a la transformación del contrato a tiempo parcial en contrato a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios³⁷. Tal vez, al afectar a bienes jurídicos protegidos como el derecho a la seguridad y salud en el trabajo³⁸, la conciliación de la vida familiar y profesional³⁹ y el derecho al descanso⁴⁰ hubiese sido oportuno optar por la redacción de una circunstancia agravante o incluso de una infracción específica de carácter muy grave que realmente desincentive el incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Cinco años han pasado desde la introducción de la nueva obligación y todavía hoy sigue siendo elevado el fraude derivado del control del tiempo de trabajo. Parece que la obligación de implantación de un registro de jornada no ha acabado con las prolongaciones de jornada y la infracotización de las mismas. Tal vez, porque la sanción administrativa prevista (Art. 40.1.b LISOS) puede resultar más beneficiosa para algunas empresas, sobre todo aquellas con grandes plantillas, que el cumplimiento de la norma infringida (Art. 34.9 del vigente E.T., Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). De ahí, que tal vez sea necesario que en el futuro el legislador guarde la debida adecuación o equilibrio entre la gravedad de la infracción y la sanción aplicada⁴¹.

3.2. La negociación colectiva del registro de jornada

3.2.1. Convenios colectivos de sector

Desde la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, muchos son los convenios colectivos sectoriales que han recogido entre sus cláusulas previsiones sobre la obligatoriedad de implantación de registro de jornada⁴².

³⁷ Tercer párrafo del artículo 12.5 h) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995).

³⁸ Artículo 19.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

³⁹ Artículo 34.8 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁴⁰ Los artículos 34.3, 37 y 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre regulan el tiempo de descanso entre jornadas, el descanso semanal y la vacaciones respectivamente.

⁴¹ Principio de proporcionalidad previsto en el artículo 29.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE 2 de octubre de 2015).

⁴² Aun cuando a fecha de celebración de la jornada anual, 6 de noviembre de 2024, no se puede obtener un dato exacto del número de convenios colectivos de ámbito sectorial que contengan cláusula de registro de jornada, dado que, el punto 4 “Cláusulas sobre jornada laboral, vacaciones y permisos pactados” del ANEXO 2.II Hoja estadística de convenios

Existen algunos convenios colectivos sectoriales que regulan tímidamente el registro de jornada remitiéndose en primer lugar al precepto legal, para a continuación hacer alguna previsión para algún tipo de trabajadores cuya prestación de servicios plantea especialidades⁴³. También es posible encontrar convenios colectivos que no desarrollan la implantación del registro de jornada y se limitan a mencionar la obligación de incluir en él la hora de inicio y fin de la jornada de trabajo de los trabajadores⁴⁴. E incluso, se pueden encontrar convenios en los que no existe ningún tipo de regulación del registro de jornada⁴⁵.

Llama la atención la existencia de convenios colectivos de sector que desarrollan convencionalmente la regulación de sistemas de control de presencia y asistencia de los trabajadores en los centros de trabajo⁴⁶ y, sin embargo, no existe regulación alguna sobre el registro de jornada de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Otros convenios sectoriales, además de contener previsiones en materia de registro de jornada, han regulado el contenido de éste, determinando lo que se debe y lo que no incluir en el registro de jornada. Así, se obliga a todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio (salvo que existan otros acuerdos), a la implementación en el registro de jornada únicamente de lo que se considera como tiempo de trabajo efectivo no debiendo permitir el registro de los excesos que se produzcan respecto al tiempo establecido como jornada laboral, salvo que exista autorización por parte de la empresa⁴⁷. Este tipo de pactos convencionales, a la larga, suelen generar conflictos porque si bien se indican los tiempos que han de registrarse, no regulan ni dónde ni en qué

colectivos de sector del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010), no recoge una pregunta sobre ello, si se usa la herramienta “Buscador en Textos” del menú “CONSULTAS” de REGCON se pueden extraer resultados bastante aproximados si se busca por expresiones como “registro de jornada”, o “registro horario”.

⁴³ Artículo 42.3 del Convenio colectivo general de la industria química (código de convenio n.º 99004235011981, BOE 19 de julio de 2021) derogado y sustituido por el convenio colectivo general de la industria química (código de convenio n.º 99004235011981, BOE 17 de febrero de 2025) que recoge en los mismos términos la obligación.

⁴⁴ Art. 47 del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (código de convenio n.º 99003435011900, BOE 12 de enero de 2022).

⁴⁵ XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio 99001355011983, BOE 26 de julio de 2023); O el VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería —ALEH VI— (Código de convenio núm. 99010365011900, BOE 10 de marzo de 2023).

⁴⁶ El artículo 25.1 del Convenio colectivo Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva (código de convenio: 99100165012016, BOE 14 de diciembre de 2022) desarrolla los registros de presencia o asistencia.

⁴⁷ Artículo 62.1.5 del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social (código de Convenio núm. 99004625011981, BOE 27 de diciembre de 2021)

modelo deben registrarse aquellos tiempos en los que hay prestación de servicios de los trabajadores, suponen un exceso de la jornada laboral y no ha habido autorización empresarial para incluirlos en el registro de jornada. Pese a la falta de regulación convencional es evidente que estos tiempos de exceso son tiempos de trabajo y han de computarse en el registro de jornada, pues por ello se ordena que ha de aparecer el comienzo y el final de la prestación de servicios. Este tipo de desarrollo convencional contribuye a la inseguridad jurídica y al desequilibrio de los intereses de ambas partes.

Y como último convenio colectivo de sector es de destacar el Convenio de colectivo del sector de transporte de pasajeros de la Comunidad de Madrid en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC (código número 28103225012022)⁴⁸. En este convenio se pacta una aparente flexibilidad entre las partes al permitir que la empresa pueda decidir si el trabajador queda sujeto a un horario concreto de trabajo o *“si ha de realizar su jornada dentro de un determinado marco temporal”*. Y a continuación se establece en el artículo 18 del citado convenio colectivo lo siguiente:

“Determinado marco temporal, el conductor/a de aplicación prestará la jornada de trabajo a su elección dentro del mismo, habiendo de tener en cuenta, necesariamente, la fundamental vinculación al ocio y al turismo... la persona trabajadora tendrá completa autonomía para ordenar su jornada de trabajo, extendiéndola cuanto considere oportuno, y realizando durante la misma cuantas pausas o descansos considere necesarios, no computables como tiempo de trabajo...”.

Puede resultar incoherente tener *“plena autonomía para ordenar la jornada de trabajo”* y tener que prestar servicios teniendo en cuenta, *“la vinculación al ocio y al turismo”*. Puede ocurrir que la empresa considere que hay una necesidad de ocio o de turismo y el trabajador se vea obligado a interrumpir su descanso, renunciar a su derecho conciliación y acudir a la demanda de trabajo.

La regulación del Convenio de colectivo del sector de transporte de pasajeros de la Comunidad de Madrid en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC del registro de jornada es también llamativa: el apartado 9 del artículo 18 establece:

“Conforme a lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas registrarán diariamente la jornada realizada por estos trabajadores/as, indicando el inicio y el fin de la misma y totalizando las horas de trabajo efectivo y los descansos. Las empresas pondrán a disposición de los conductores/

⁴⁸ BOCCAA Madrid 24 de agosto de 2024.

as que lo soliciten el registro completo de su jornada de trabajo, lo que podrá hacerse por medios telemáticos, en un plazo máximo de cinco días laborables”.

Resulta inusual que sea la empresa la que cumplimente los registros diarios de la jornada de trabajo de los trabajadores.

Lamentablemente, este tipo de pactos colectivos que aparentan una flexibilidad en la jornada de trabajo pueden atentar directamente contra los derechos de los trabajadores como la seguridad y salud y el derecho a la conciliación familiar y laboral.

Otro aspecto íntimamente relacionado con registro de jornada y que ha tenido escaso desarrollo en la negociación colectiva es la regulación de las faltas leves, graves y muy graves cometidas por los trabajadores que hayan sido previamente advertidos en varias ocasiones por la empresa, mediante sistemas de alerta o aviso del incumplimiento de su deber de registrar la jornada. Muy pocos convenios colectivos sectoriales regulan alguna falta sobre el incumplimiento del trabajador de registrar su jornada de trabajo. En aquellas empresas donde el registro de jornada sea de naturaleza analógica y no digital puede ocurrir que el trabajador descuide habitualmente su tarea de registrar la jornada de trabajo y haya sido en varias ocasiones advertido por la empresa. Tal vez, la regulación de este tipo de conductas antijurídicas y sus sanciones eviten conflictos a futuro.

En conclusión, se puede decir que en materia de control del tiempo de trabajo hay una inutilización del poder reconocido a la negociación colectiva sectorial. Ello conlleva que, ante la ausencia de previsiones sectoriales específicas, las empresas deberán negociar en los convenios de empresa su sistema de registro; o que, a falta de ello, optarán por la aplicación de lo previsto en el precepto legal de carácter general contenido en la norma sin que se hayan tenido en cuenta las posibles especialidades que puedan existir por razón de la actividad, de localización geográfica o el tipo de trabajadores (nocturnos, a turnos, etc.).

3.2.2. Convenios colectivos de ámbito empresarial

A nivel empresarial la negociación colectiva profundiza algo más en el desarrollo del sistema de registro de jornada. Dependiendo del tipo de actividad se pueden encontrar convenios de empresas cuyas disposiciones en materia de registro de jornada son más precisas y otros, en cambio, más generalistas.

Sin embargo, es necesario poner el foco en aquellas empresas que por el tipo de actividad que realizan presentan especialidades en materia de jornada, como se declara a lo largo del texto del convenio (prestación de servicios en fines de semana, turnos, etc.) y todavía no cuentan con una

cláusula convencional que desarrolle el registro de jornada⁴⁹. En este tipo de entornos de trabajo sin una regulación precisa puede motivar la aparición de un mayor número de conflictos laborales sobre tiempo de trabajo que desequilibren los intereses de las partes y enturbien el entorno de trabajo.

Las empresas pertenecientes al sector bancario deberían ser las más proclives a la regulación del control horario, tal vez por ser este sector el germen⁵⁰ de la implantación del registro de jornada. Estas empresas financieras han realizado, en algunos casos acuerdos de empresa⁵¹ sobre la materia. En cambio, todavía muchas empresas pertenecientes a este sector no han desarrollado pactos en materia de registro de jornada, por lo que han de aplicar lo dispuesto en el artículo 29 del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca⁵².

La consecuencia de esta mínima regulación convencional entre las partes es una fisura en la flexibilidad de la jornada de trabajo. Ello provoca conflictos laborales que desembocan en denuncias de los trabajadores en las sedes provinciales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a las que alude el legislador en la parte expositiva del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, y en reclamaciones judiciales de los trabajadores debidas a prolongaciones de jornadas no retribuidas ni cotizadas a la Seguridad Social.

La ausencia de desarrollo convencional en ocasiones puede provocar la aplicación rígida y estática del mandato legal sin que exista una verdadera negociación⁵³ en las que se equilibren las necesidades de la empresa y de los trabajadores y se dé con la herramienta con la que estar cómodas ambas partes y lograr el equilibrio de sus derechos e intereses bajo una vigilancia de la Administración Laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que garantice el efectivo cumplimiento de la ley⁵⁴.

⁴⁹ Convenio colectivo de la empresa La Vanguardia Ediciones, SL (código de convenio n.º 90013522012002, BOE 9 de octubre de 2024); Y también, el III Convenio colectivo de la empresa Lidl Supermercados, SAU (código de convenio n.º 90102402012016, BOE 12 de septiembre de 2022).

⁵⁰ La STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO/Deutsche Bank (C-55/18); O también, el fallo de la Sala IV del Tribunal Supremo en Sentencia núm. 246/2017 de 23 de marzo de 2017 estimó el recurso interpuesto por Caixabank S.A. contra la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 que condenaba a la entidad a establecer un registro de jornada.

⁵¹ El Acuerdo sobre registro de la jornada de las personas trabajadoras del Convenio colectivo del Grupo Santander (BOE 2 de septiembre de 2020).

⁵² (Código de convenio 99000585011981, BOE 1 de enero de 2025).

⁵³ MERCADER UGUINA, Jesús R.: “Estudios de práctica jurídica: Planes de la Inspección de Trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas”, *Trabajo y Derecho*, núm. 25, 2017, pág. 121.

⁵⁴ RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E.: “El registro diario de jornada: la normativa y su interpretación” en *El registro de jornada*, ALFONSO MELLADO, Carlos L. y RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (Dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 54.

4. EL PAPEL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1. El deber encomendado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por sus implicaciones

La vigente Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁵⁵ encomienda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el artículo 12 *“la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y el contenido de los acuerdos y convenios colectivos en los siguientes ámbitos: a) Sistema de relaciones laborales: 1.º Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas. 2.º Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores. 3.º Normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo. 4.º Normas en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional”*. En virtud de este y en relación con el artículo 34.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano competente para comprobar la existencia y veracidad del registro diario de jornada de cada persona trabajadora.

La parte expositiva del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo hace hasta seis llamadas expresas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como órgano encargado de la vigilancia y control de los límites de la jornada de trabajo de los trabajadores. En apartado I de la parte expositiva de la norma, párrafo quinto, se justifica la oportunidad de la norma con rango de ley para *“...establecer el registro de la jornada de trabajo...y posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

En el párrafo quinto del apartado V de la parte expositiva se indica que la ausencia de un registro de la jornada de las personas trabajadores ha provocado problemas de control de la jornada por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El párrafo nueve del apartado V de la parte expositiva repite las mismas razones tenidas en cuenta para la justificación de la creación de la nueva obligación empresarial de cumplimentación de registros de jornada a través de una norma prevista para casos de urgente necesidad. Entiende el legislador, que este registro posibilita el control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, añade, que se facilita así *“la resolución de*

⁵⁵ BOE 22 de julio de 2015.

discrepancias en cuanto a la jornada y, en consecuencia sobre el salario, y se sientan las bases para acabar con un elemento de precariedad...”.

El párrafo once del apartado V de la parte expositiva del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, alude a la necesidad de la medida porque, durante 2018 un 35 por ciento del total de las denuncias por incumplimientos empresariales en materia de relaciones laborales recibidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se referían al tiempo de trabajo.

El párrafo 15 de apartado V de la parte expositiva del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo alude a la necesidad y urgente de proceder a esta reforma normativa para poder dotar de mayor efectividad a la labor de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Finalmente, en el párrafo dieciséis del apartado V de la parte expositiva alude a que *“en materia de ampliación de jornada, la suma de la actuación ordinaria de la inspección de trabajo y la ejecución del Plan de Choque han alcanzado la cifra de 31.517 ampliaciones (22.693 por actuaciones ordinarias y las citadas 8.824 por el Plan de Choque)”.*

A juicio de esta servidora pública, tal vez el legislador debería haber justificado las razones de necesidad y urgencia de la norma basándose en las ideas a las que alude, sin desarrollo, en el párrafo tercero del apartado V de la parte expositiva, *“...dificultar la conciliación familiar, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada”.* Se está ante derechos de los trabajadores que pueden verse conculcados si no existe un registro de jornada diario o éste es inexacto. Por ello, la Administración laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha de garantizar el efectivo cumplimiento de la ley y el abuso de los derechos de los trabajadores.

Precisamente, una de las consecuencias derivadas de la falta o imprecisión del registro de jornada de trabajo es el impacto directo que causa en el derecho de la persona trabajadora a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal⁵⁶. El trabajador ha de conocer el horario y la franja en la que va a prestar servicios, salvo circunstancias de fuerza mayor o fortuitas, para poder atender el cuidado de la familia y su vida personal. Además, con un buen sistema de control horario se permite hacer un seguimiento sobre la compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso.

La segunda implicación del registro de jornada tiene que ver con la relación existente entre las prolongaciones de jornada y el salario. En este caso,

⁵⁶ Artículos 4.2.c y 34.8 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

lo que resulta afectado es el objeto del contrato de trabajo por el cual la persona trabajadora ha decidido prestar servicios bajo el ámbito y dirección de un empresario. La posible falta de retribución de las prolongaciones de jornada debida a la ausencia de un registro de la jornada o a la inexactitud del mismo supone un perjuicio que dificulta el mantenimiento o subsistencia y la privación de una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y las de su familia (artículo 35.1 de la Constitución Española). Esta es una de las razones por las que, como ya se ha comentado, tal vez el legislador, que ha sobreprotegido, acertadamente el crédito salarial en los artículos 26 a 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendría que haber tenido en cuenta a la hora de incluir la infracción específica que disuade su comisión. Además, no siempre ha sido posible la tipificación de la conducta de la falta de retribución de las prolongaciones de jornada realizadas por el trabajador bajo el precepto tipificador previsto en el artículo 8.1 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto⁵⁷, dado que, para ello, es necesario que la conducta infractora sea reiterada en el tiempo⁵⁸.

Quizás, a medio camino entre la implicación del registro de jornada con el salario y la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, se encuentra la incidencia que puede llegar a tener la inexistencia de un registro de jornada con las prestaciones de la Seguridad Social⁵⁹. La falta de retribución de las prolongaciones de jornada también supone una infracotización a la seguridad social y a las bases de cotización del propio trabajador. De probarse tales conductas, se estaría lesionando el derecho del trabajador de acceso a las prestaciones contributivas del sistema de Seguridad Social al obstaculizarse la cotización de la totalidad de los periodos realmente trabajados; o en el mejor de los casos, supondría una minoración de las bases de cotización lo que, en el futuro, castigaría al trabajador a ser beneficiario de prestaciones con cuantías inferiores.

Finalmente, la falta de registro de la jornada de trabajo de los empleados o su inexactitud supone una merma de las cotizaciones a la Seguridad Social

⁵⁷ Artículo 8.1 LISOS: “1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido”.

⁵⁸ Hasta la entrada en vigor de la modificación legislativa operada en el artículo 50 del ET, con efectos de 3 de abril de 2025, por la disposición final 26.1 de la Ley orgánica 1/2015, de 2 de enero, se solía aplicar con carácter orientativo, la jurisprudencia relativa a la aplicación del ET art.50, en relación con el impago de salarios que habilita al trabajador para solicitar la extinción del contrato por incumplimiento grave del empresario, conforme a la cual se considera un periodo de tres meses a partir del cual procede su estimación (TS 16-1-15, EDJ 37714). De este modo, y sin perjuicio de la concurrencia de otros elementos que determinen una mayor gravedad, en caso de impagos inferiores a tres meses, no se estima procedente la aplicación de la infracción muy grave, procediendo, en su caso, la infracción grave.

⁵⁹ Molíns García-Atance, Juan: “El registro de la jornada de trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 59, 2019, pág. 23 y siguientes.

y la pérdida de una valiosa fuente de recursos⁶⁰. Se suceden las reformas del sistema de seguridad social, encaminadas todas ellas a equilibrar los ingresos y los gastos. Una vez detectadas las deficiencias, es necesario racionalizar al máximo todos los recursos que el sistema de Seguridad Social de reparto español dispone y no perder una fuente de ingresos importantes como son las prolongaciones de jornada.

4.2. Planes de actuación, guías e instrucciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se van a tener en cuenta los planes de actuación existentes en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo que tuvo lugar a los dos meses de su publicación, esto es desde el 12 de mayo de 2019.

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2021, 2022 y 2023⁶¹ aborda la mejora de las condiciones de trabajo para que éstas sean dignas, seguras y saludables. El Eje 2, objetivo 18, tiene como finalidad reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante los comportamientos infractores de la normativa en materia de tiempo de trabajo. Para actuar contra las conductas de impago o no declaración de las horas de trabajo que exceden de los límites legales o convencionales realmente trabajadas se propusieron las siguientes medidas:

- a. Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para garantizar el carácter disuasorio de las medidas sancionadoras y reforzar la proporcionalidad de las mismas.
- b. Además, en los casos de contratos a tiempo parcial irregulares, en consideración a la vulneración de derechos laborales que supone, añadida al importante fraude a la Seguridad Social que supone cotizar por menos horas que las debidas, se aproximará su tratamiento sancionador al de los supuestos de falta de alta en Seguridad Social.
- c. Se apoyará a las personas actuantes en el tratamiento de los datos obtenidos a partir de cualquier modalidad de registros de jornada, por ejemplo, facilitándose herramientas que permitan la lectura y tratamiento de los datos extraídos de dichos registros o de

⁶⁰ SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente: “El registro empresarial de la jornada efectiva”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 6, 2017, págs. 6 y 7.

⁶¹ Documento elaborado por Ministerio de Trabajo y Economía Social Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pág. 50 que se puede consultar en <http://www.mites.gob.es/its/web/index.html>

los tacógrafos digitales (vehículos de transporte), o personal que colabore en dichas tareas de extracción y explotación de datos.

El Informe anual de 2020 del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social destaca las actuaciones realizadas en materia de control de empleo. Asimismo, en este documento se indica que bajo el Criterio técnico 101/2019 de actuaciones inspectoras en materia de Registro de Jornada, para dar cumplimiento al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se llevó a cabo una campaña específica de Control del registro de jornada. En el año 2020 se han realizado, en el marco de la misma, 5.925 actuaciones, se han formulado 1.486 requerimientos y se han detectado 947 infracciones sancionadas con multas por un importe de 761.758 euros⁶².

El Informe anual de 2021 del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social también recoge las actuaciones realizadas en materia de control de empleo. También cita el Criterio técnico 101/2019 de actuaciones inspectoras en materia de registro de jornada. Para dar cumplimiento al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, desarrolló una campaña específica de Control del registro de jornada. En el año 2021 se han realizado 5.232 actuaciones, se han formulado 1.139 requerimientos y se han detectado 947 infracciones por un importe de 1.698.021,60 euros⁶³.

El Informe anual de 2022 del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social también recoge las actuaciones realizadas en materia de control de empleo. Asimismo, en este documento se indica que bajo el Criterio técnico 101/2019 de actuaciones inspectoras en materia de registro de jornada, para dar cumplimiento al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se llevó a cabo una campaña específica de Control del registro de jornada. En el año 2022 se han realizado 7.127 actuaciones, se han formulado 1.660 requerimientos y se han detectado 1.364 infracciones por un importe de 2.152.011,74 euros⁶⁴.

⁶² Documento elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pág. 82, que se puede consultar en: <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>.

⁶³ Documento elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pág. 82 que se puede consultar en: <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

⁶⁴ Documento elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pág. 88 que se puede consultar en: <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

Lo llamativo de estas cifras es que cinco años después de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, en el año 2022⁶⁵, se detectaron 1.364 infracciones que suponen incumplimientos en materia de registro de jornada. Estos datos son aún más alarmantes si se tiene en cuenta la poca intervención del legislador en el desarrollo del registro de jornada y el llamamiento a la negociación colectiva para la regulación del tiempo de trabajo, pues como se ha visto la documentación y la organización del registro de jornada recae esencialmente en la negociación colectiva.

Los incumplimientos en materia de jornada son, todavía, un obstáculo que lastra la calidad del empleo y la sostenibilidad del sistema de seguridad social. Por ello, la Dirección General del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las competencias reconocidas en el artículo 31.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en el artículo 8.3 del Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales, y realizado informe por el Consejo Rector y Consejo General del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha dictado el Criterio Técnico 101/2019 en materia de registro de jornada⁶⁶. Además de ello, existe una Guía sobre el registro de jornada⁶⁷ que tiene como finalidad orientar a las empresas y a los agentes de la negociación colectiva sobre la aplicación práctica de la norma en la que se recogen criterios a título informativo, sin perjuicio de la interpretación de la norma que corresponde a los Juzgados y tribunales.

4.3. Requisitos del registro de jornada

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre)⁶⁸ establece la obligación empresarial de implantar un registro diario de jornada que incluya el horario concreto de inicio y la finalización de la jornada de cada persona trabajadora. Aclara

⁶⁵ Últimos datos actualizados.

⁶⁶ El Criterio Técnico con fecha de firma 7 de junio de 2019, deja sin efecto la instrucción 1/2017, complementaria a la Instrucción 3/2016, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo de horas extraordinarias. En cuanto a la instrucción 3/2016 sólo deja sin efecto en lo que se oponga al Criterio Técnico en relación con los criterios interpretativos referidos exclusivamente al registro de la jornada de trabajo.

⁶⁷ La Guía sobre el registro de jornada se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

⁶⁸ El tenor literal del precepto vigente a 19.3.2025 es el siguiente: “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.

el Estatuto de los Trabajadores que tal obligación se exigirá aun cuando exista flexibilidad horaria.

Pese a la escasez de palabras de la norma se pueden extraer las siguientes conclusiones en relación con el registro de jornada:

Se deja claro el objeto del registro de jornada: ha de contener el horario de inicio y fin de la jornada de los trabajadores. Todos aquellos sistemas de registros que estén predefinidos con la hora de inicio y la finalización sin que el trabajador realice una acción voluntaria en la que marque o señale expresamente el comienzo de su jornada de trabajo y el final, se tendrán por no válidos (STS de 18 de enero de 2023)⁶⁹. Nada obsta a las partes a la introducción de requisitos formales sobre cómo ha de hacerse el registro de la jornada de los trabajadores⁷⁰ (existencia de autorizaciones de otros mandos jerárquicos, notificaciones al departamento de recursos humanos, etc.). Ahora bien, el trabajador ha de poder registrar el inicio y fin de su jornada sin que exista consentimiento o coacción de un superior jerárquico, pues de lo contrario decaería así el requisito de veracidad.

La periodicidad del registro de jornada ha de ser diaria, pues el precepto legal utiliza la palabra “diario”⁷¹ para remarcar la necesidad de que este se lleve a cabo en cada jornada del trabajo.

No existe obligación de cumplimentar en el registro de jornada las interrupciones, pausas y descansos legales, negociados o pactados (Art. 34.4 ET) que pudieran disfrutar los trabajadores que no tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El tenor literal del precepto solamente menciona el horario de inicio y final de jornada en la que exista prestación de servicios. Lógicamente, puede resultar útil para la empresa conocer el periodo de descanso que disfrute el empleado a lo largo de su jornada a

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”.

⁶⁹ Fundamento Jurídico Cuarto.

⁷⁰ La Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2023, por ser asunto similar al presente de la autorización para consideración como tiempo de trabajo efectivo, de la que fue ponente la excma. Dña. M^a Luz García Paredes, nº 161/2023, rec. 34/2020, en relación a la autorización para registrar las horas extraordinarias en el registro de jornada, cuyo fundamento jurídico segundo se establece: “...Esto es, la mención en el sistema de registro a que la prolongación de la jornada más allá de la ordinaria requiere autorización de la empresa, sin más, no infringe precepto alguno y menos cuando nada refiere a que no puedan ser registradas las realizadas sin esa autorización, ni es materia que ahora sea objeto de debate qué acontece si se realizan prolongaciones de la jornada sin aquella autorización...”

⁷¹ El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua Española como locución adverbial “Todos los días, cada día”.

efectos de rendimiento u otras razones. Por ello, nada impide el Art. 34.9 ET, que la empresa mediante negociación colectiva, acuerdo o uso de su poder de dirección (Art. 20.3 del ET) previa consulta con los representantes legales de los trabajadores refleje tales descansos en el registro de jornada. No serán válidos aquellos registros de jornada que consistan en la exhibición de los horarios de los trabajadores mediante cuadrantes o cualquier otra fórmula. La razón es que estos horarios son una previsión del tiempo en que el trabajador prestará servicios *ex ante*. Sin embargo, en el registro de jornada ha de constar el tiempo efectivo de prestación de servicios que solamente es posible conocerlo *ex post*.

Respecto a la forma del registro de jornada, el legislador se ha pronunciado indicando que será la acordada “*mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores*”. Por tanto, se deja libertad a las partes para documentar el registro de jornada. Ahora bien, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la Sentencia de 14 de mayo de 2019 indica que el sistema de registro ha de ser objetivo y fiable, de manera que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador⁷². En virtud de ello, por acuerdo o previa consulta las partes pueden acordar la implantación de un registro de jornada telemático o que se realice por medios electrónicos y digitales, tales como un sistema de fichaje por medio de tarjeta magnética o similar u otros sistemas análogos. En estos casos deberá garantizarse la fiabilidad, veracidad y no alteración a posteriori de los datos y el respeto de la normativa sobre protección de datos, recogida en la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, en todos aquellos casos en los que los sistemas de registro recojan, traten y almacenen datos de carácter personal de las personas trabajadoras, así como el respeto, en los supuestos de uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El registro de jornada ha de estar en el centro de trabajo por cuanto el legislador indica que los registros han de “*permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”. Han de poderse consultar en cualquier momento en el propio centro de trabajo de manera que sean accesibles⁷³ a los propios trabajadores, a los representantes legales de éstos y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, es necesario

⁷² Apartado 56 de la Sentencia 14 de mayo de 2019.

⁷³ Apartado 62 de la Sentencia 14 de mayo de 2019.

destacar la facultad reconocida a los inspectores de trabajo y seguridad social en el artículo 13.3.d) de la Ley 23/2015, de 21 de julio⁷⁴, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de obtener copias y extractos de los documentos.

La conservación de los registros de jornada ha de realizarse durante cuatro años. El precepto legal deja libertad a las partes para determinar el modo de conservación de los registros, por lo que debe entenderse válido cualquier medio, físico o de cualquier otro tipo, siempre que el mismo garantice la fiabilidad y veracidad respecto de los datos registrados diariamente⁷⁵. En este sentido, la citada Sentencia de 14 de mayo de 2019 del TJUE, señala que el sistema implantado debe ser accesible.

No será válido como registro de jornada la entrega o puesta a disposición de otros registros que también están relacionados con el control del tiempo horario⁷⁶. Ello no obsta a que la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puedan tomar como prueba otro tipo de documentación y archivos que puedan existir en el centro de trabajo para comprobar el tiempo de trabajo de los empleados.

5. PROPUESTAS DE LEGE FERENDA

Como ya se ha comentado anteriormente, para luchar contra el fraude derivado del control del tiempo de trabajo, tal vez sean necesarias nuevas sanciones como el establecimiento de una infracción muy grave o la creación de una agravante individualizada por cada trabajador. Además de las sanciones pecuniarias, quizás sea idóneo el establecimiento de medidas alternativas como el sometimiento a los planes y programas de inspección de aquellas empresas en las que se hayan detectado incumplimientos en materia de registro de jornada o incluso, procedimientos para que las pro-

⁷⁴ El artículo 13.3.d) de la Ley 23/2015, de 21 de julio otorga a los miembros del Cuerpo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la facultad de: “*d) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empresario o a su representante y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el apartado 3.c)*”.

⁷⁵ La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 15 febrero de 2022 (EDJ 2022/513814), en el Fundamento jurídico tercero establece: “...*No expresa la norma el soporte en el que deben conservarse estos registros, papel o aplicación informática, aun cuando la lógica de los tiempos se inclina por esta segunda opción dado que esos datos han de estar a disposición de los trabajadores, de sus RLT y de la ITSS cuando así sean requeridos...*”

⁷⁶ El registro de horas de los trabajadores a tiempo parcial (Art. 12.4.c ET); el registro de horas extraordinarias (Art. 35.5 ET); los registros previstos en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo o incluso los meros registros de presencia que puedan existir.

pías empresas soliciten la asistencia técnica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.

Finalmente es necesario tener en cuenta el artículo 4 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea⁷⁷ en el que se obliga a los Estados Miembros a la vigilancia de los empleadores para que estos pongan a disposición de los trabajadores información sobre los elementos esenciales de su relación laboral. El legislador español ha de ir más allá y dar cumplimiento al considerando 19 de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de manera que se garantice la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y por ello ha de exigir a los empleadores que proporcionen información transparente sobre el registro de jornada.

⁷⁷ DOUE de 11 de julio de 2019.

MESA DE INTERLOCUTORES SOCIALES

**LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y EL TIEMPO DE
TRABAJO: DISTRIBUCIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA**

ROSA SANTOS FERNÁNDEZ

Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE

RAÚL OLMOS MATA

Adjunto a la Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CCOO

TERESA DIAZ DE TERÁN LÓPEZ

Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME

ROSA SANTOS FERNÁNDEZ

Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE

Agradeciendo en primer lugar a la Directora General de Trabajo su presentación, me gustaría empezar mi intervención mostrando nuestra consternación y solidaridad con Valencia y todos los territorios afectados en fechas recientes por las inundaciones provocadas por la DANA. En especial quiero trasladar nuestro apoyo y solidaridad con las personas afectadas, con sus familias y por supuesto también con las empresas damnificadas.

Por otra parte, y como siempre agradecer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y a Jesús Cruz por la invitación a participar en esta XXXVII Jornada Anual de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La temática de este año es de enorme importancia y de absoluta actualidad para los interlocutores sociales, y entiendo tiene una relación directa con nuestro modelo de relaciones laborales.

Como sabéis, la reducción de la actual jornada máxima legal se ha venido abordando en los últimos meses en el contexto de una mesa de diálogo social tripartita en la que finalmente la representación empresarial no ha podido alcanzar un acuerdo con el resto de los interlocutores sociales y el Gobierno. Creo, por tanto, que esta es una buena oportunidad para poder trasladaros las razones que nos han llevado a decir no a la propuesta de reducción de jornada que el gobierno ha puesto sobre la mesa.

Quiero empezar señalando que las organizaciones empresariales en ningún caso cuestionamos la legitimidad del Gobierno ni del Parlamento, para hacer una reducción de la jornada máxima legal a través de la modificación legal que estimen pertinente. No lo cuestionamos en absoluto, lo que sí mantenemos es que esa reducción ha de hacerse en el marco de la negociación colectiva, a través del diálogo social bipartito, como se ha venido haciendo tradicionalmente en nuestro sistema de relaciones laborales, siguiendo así el modelo al que nos induce nuestro propio marco constitucional y sistema normativo.

En relación con esto, entiendo relevante destacar el contenido del artículo 34 de nuestro Estatuto de los Trabajadores por cuanto señala en su apartado primero, *“La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”*. Pero además también creo importante citar el artículo 37 de la Constitución Española, otro elemento inspirador de nuestro sistema de relaciones laborales y que dispone en su apartado primero que *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*.

A nuestro juicio esta importancia capital que se da a la negociación colectiva en el texto constitucional se debe a que, los padres de la Constitución, conscientes de que veníamos de un periodo falto de libertad sindical y de organización empresarial, y con un modelo estatal profundamente intervencionista, quisieron impulsar así la negociación colectiva como elemento de democratización y modernización de la sociedad y también de transformación de las relaciones laborales. Nosotros, absolutos convencidos de este modelo de relaciones laborales lo entendemos como el más idóneo, el más abierto y el que más se adecúa al contexto actual, es el que, a su vez, fomenta en mayor medida la auto gobernanza de las relaciones laborales a través de los convenios colectivos.

Este modelo tiene además una conexión imprescindible con los sistemas de solución autónoma de conflictos o la autocomposición de los conflictos laborales. Mecanismos en relación con los cuales los interlocutores sociales hemos hecho un esfuerzo de gran entidad, a través de diversos acuerdos como el recientemente firmado con el Consejo General del Poder Judicial, para reforzarlos y potenciarlos de manera que dichos sistemas autónomos puedan reducir la judicialización de conflictos laborales.

En definitiva, es este modelo basado en la auto gobernanza es el que nosotros hemos defendido en estos más de 45 años de democracia, modelo que, por otra parte, siempre ha estado vinculado a los cambios en la reglamentación de la jornada, dado que incluso la reforma legal de la jornada máxima que se acometió en el año 1983, vino precedido de un acuerdo interconfederal que se publicó en el BOE de 1 de marzo de 1983, que con posterioridad fue implementado en un texto normativo aprobado por el Parlamento, por tanto, y desde nuestro punto de vista es claro que la jornada laboral es una cuestión o materia que siempre se ha abordado en el ámbito de la negociación colectiva.

Por otra parte, y además de lo anteriormente señalado, creemos que la propuesta de reducir la jornada anual del Ministerio de Trabajo incide de manera directa y negativa sobre nuestro modelo, es decir, no afecta únicamente a la negociación sobre la jornada, sino que también lo hace sobre todo el sistema de negociación colectiva en general.

Jornada y salario, son, los dos elementos nucleares en la negociación de los convenios colectivos por lo que una injerencia externa en estas cuestiones supone romper esos equilibrios que deben darse en la negociación.

Desde la perspectiva empresarial, no creemos adecuado que una norma, como es la que el gobierno plantea, trate de manera homogénea a todas las diferentes realidades empresariales (sectoriales y territoriales). No entendemos sea lo correcto en el contexto actual, ya que llevamos años viviendo, grandes cambios en nuestro tejido productivo derivados de elementos como la transformación digital, la sostenibilidad de la actividad productiva, el fomento y protección de la diversidad de las plantillas o el reto demográfico, entre otros, gestionados muchos de ellos desde la negociación colectiva. Además, en la realidad actual, las empresas se ven afectadas por cuestiones tan complejas y diversas como, entre otras, pueden ser las tensiones geopolíticas, los continuos retos productivos o cambios en normativa que afectan a la libre competencia, y nos parece que solamente a través de la negociación colectiva y de su capacidad de adaptación a las circunstancias y a las realidades de cada sector, se pueden abordar objetivos como los que persigue el gobierno en relación a la jornada.

Otra de las razones que nos han impedido llegar a un acuerdo, es la falta de transitoriedad en la norma. Como hemos señalado, el punto de partida de cada sector y de cada empresa, respecto de esa reducción de la jornada que se pretende abordar, es muy dispar en función del convenio de aplicación. Así en los cambios que pretende introducir el gobierno ni siquiera se ha planteado ningún tipo de transitoriedad por lo que esto va a dificultar aún más la adaptación de las empresas. Es obvio que la jornada afecta al “core” de la negociación colectiva, y también al coste hora del trabajo, que a su vez tiene un efecto directo sobre complementos retributivos que estén directamente relacionados con al trabajo/hora.

Por otra parte, nos preocupa las consecuencias que pueda tener la medida en cuestiones como, por ejemplo, en los contratos a tiempo parcial o en el trabajo a turnos, por lo que es probable que se tengan que implementar cambios importantes a través de procedimientos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, procedimiento de gran complejidad y que generará dificultades de gestión en las empresas. Esto va a ser especialmente gravoso para las PYMES que además, a día de hoy, conforme a los datos del propio Ministerio de Seguridad Social recientemente publicados, se encuentran destruyendo empleo frente a las empresas de más de 500 trabajadores que sí están creciendo al 5%.

También hemos detectado va a tener una importante incidencia en las empresas intensivas en mano de obra que estén más afectadas por las subidas del SMI. De igual manera las empresas que tienen contratos en vigor con la administración se verán directamente afectadas dado que no podrán re-

percutir los costes adicionales en que puedan incurrir puesto que la ley de contratos públicos no ha sido actualizada para evitar este efecto negativo, pese a los diversos compromisos que el Ministerio de Trabajo ha adquirido con nosotros.

Finalmente, y para ir concluyendo, entendemos que esta propuesta, desde nuestro punto de vista, ahonda en lo que ha venido sucediendo desde la pandemia del COVID-19, y es el aumento del intervencionismo en las relaciones laborales, en esa mayor rigidez, en esta hiper regulación que además de dificultar la negociación colectiva, lo que ha conseguido es la ruptura de la estructura de la negociación colectiva a través del Decreto Ley que modifica la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos y, en su caso, provinciales sobre los estatales. Esto se refleja en los datos, que muestran que, en fecha actual, tenemos aproximadamente la mitad de los convenios nuevos de los que fueron pactados el pasado año.

En definitiva, la reducción de jornada, como hemos reiterado, requiere un abordaje mucho más integral, y coordinado con otras reformas que se están preparando, como por ejemplo la ley de transposición de la Directiva de condiciones transparentes, cuyo contenido aún no conocemos y que afectará a muchos de los elementos cualitativos relativos al tiempo de trabajo, ya que en la actual situación se está conformando un mapa normativo profundamente disperso, de difícil interpretación y con gran inseguridad jurídica que afecta a todos los operadores jurídicos.

Por último, adicionar la dificultad que tiene el Gobierno para cumplir cualquiera de los acuerdos que alcanza en la mesa de diálogo social, consecuencia de los pactos políticos y de la fragmentación del Parlamento.

Lo expuesto refleja un panorama que arroja gran incertidumbre a las empresas que está retro trayendo la inversión y puede poner en riesgo el crecimiento económico y el empleo.

RAÚL OLMOS MATA

Adjunto a la Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CCOO

Allí trabajábamos mientras pudiéramos ver en verano, y no sé decir a qué hora parábamos. Nadie sino el patrón y su hijo tenía reloj, y no sabíamos la hora. Había un hombre que tenía reloj...Se lo quitaron y le pusieron bajo custodia del patrón porque había dicho a los hombres la hora¹. Alfred S. Kydd: “The history of the factory movement, from the year 1802, to the enactment of the ten hours’ bill in 1847” (1857) citado por .E. P Thompson: “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial” (1967).

Si van a aumentar nuestras horas de ocio, en un futuro automatizado, el problema no consiste en “cómo podrán los hombres consumir todas esas unidades de tiempo libre adicionales”, sino “qué capacidad para la experiencia tendrán esos hombres con este tiempo no normalizado para vivir” (...) Si la idea de finalidad en el uso del tiempo se hace menos compulsiva, los hombres tendrán que reaprender algunas de las artes de vivir perdidas con la revolución industrial: cómo llenar los intersticios de sus días con relaciones personales y sociales más ricas, más tranquilas; cómo romper otra vez las barreras entre trabajo y vida. E. P Thompson: “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial” (1967).

En las páginas que siguen voy a tratar de definir los principales aspectos de la posición de CCOO en cuanto a la reducción de la jornada laboral en un momento donde aún está abierta la negociación tripartita sobre la jornada laboral máxima legal en España (aunque previsiblemente esta negociación acabe finalizando sin acuerdo con las organizaciones empresariales y sólo alcance el acuerdo entre las organizaciones sindicales y el gobierno).

¹ Declaración de un obrero textil en la primera mitad del siglo XIX.

En primer lugar, conviene establecer algunos elementos del marco en el que se está produciendo esta negociación, máxime si se consideran algunos de los principales temas de debate que en estas mismas jornadas están apareciendo. En primer lugar, vamos a empezar por ver la oportunidad de la propuesta de reducción de jornada y a dar respuesta a algunos de los vaticinios —poco novedosos por otra parte— que se dan sobre sus efectos. Seguidamente trataremos de dar nuestra visión sobre la disyuntiva —en nuestra opinión tramposa— entre ley y negociación colectiva para llevar a cabo la reducción. Tras ello trataremos de dar alguna pincelada sobre los principales problemas que en nuestra opinión ha tenido el proceso negociador para finalizar con algunos elementos sustanciales que debería tener el posible acuerdo.

1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

La reivindicación de la reducción de jornada laboral es una constante del movimiento sindical, también en términos históricos. El actual proceso tiene origen en uno de los apartados del acuerdo político para conformar el gobierno actual. Un compromiso, del que las organizaciones sindicales no hemos sido partícipes por no correspondernos, pero que en ese punto sí compartimos y sobre el que nuestra aspiración va más allá de las 37,5 horas.

Consideramos un acierto que pese a ser un acuerdo que en la parte nominal ya estuviera cerrado en el ámbito político —la reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual en el año 2025— se haya llevado al ámbito del diálogo social el conjunto de materias complementarias que deberían acompañar dicha reducción.

Desde CCOO creemos que sí es el momento de abordar esa reducción. Hace más de 40 años de la última reducción de la jornada máxima legal. En esos 40 años los incrementos de productividad han sido muy superiores a los de los salarios, los avances tecnológicos y en las formas de organización del trabajo han ido más deprisa que las adaptaciones y reducciones de la jornada en la negociación colectiva. Y el contexto actual hace que sea un momento especialmente propicio para afrontarlo: el ritmo de creación de empleo —con un volumen total en máximos históricos— es alto, los márgenes empresariales están también en máximos, y afrontamos un proceso de digitalización de la economía que permite mantener e incrementar la productividad trabajando menos horas. Y porque socialmente se considera cada vez más prioritario el disfrute personal del propio tiempo para vivir.

Se dice a menudo que eso es así en algunos sectores pero que en otros —se cita por ejemplo al campo o a la hostelería— la situación no es la misma. ¿De verdad pretenden hacernos creer que el campo trabaja igual ahora

que en 1983, que no ha habido innovaciones o introducción de maquinaria que permita bajar de las 40 horas semanales? O en los servicios, que tiene parte de los sectores potencialmente más afectados, ¿De verdad no ha habido en los últimos 40 años cambios, si cuando se estableció la actual jornada máxima legal apenas existían siquiera los ordenadores personales?

Como en cada ocasión en la que se aborda una mejora significativa de derechos para la clase trabajadora, se generan discursos apocalípticos sobre las consecuencias para la economía y el empleo: ahora están proliferando mensajes que advierten de las trágicas consecuencias de generalizar la reducción de la jornada laboral. Ya hace décadas recogía Edward P. Thompson, un destacado historiador británico, testimonios de hace más de 200 años de industriales que vaticinaban el freno al desarrollo si se prohibía o limitaba el trabajo infantil con ocasión de las primeras Factory Acts en 1802.

Pero no hace falta irse tan lejos en el tiempo. Basta con recorrer los archivos de hace menos de una década para leer múltiples papers de prestigiosos economistas e institutos de estudios económicos que vaticinaban “las siete plagas de Egipto” sobre el empleo y la economía si se incrementaba de manera significativa el SMI (salario mínimo interprofesional): pues bien, se ha incrementado de manera muy importante —más del 60% en apenas siete años, con una pandemia de por medio— y tanto la economía como el empleo crecen en cantidad y calidad (sin que conozcamos aun la reflexión que hacen tan reputados investigadores acerca del estrepitoso fracaso de sus augurios).

Tampoco se han cumplido los augurios de algún “gurú” económico, muy activo en prensa y redes sociales, que vaticinaba que proteger el empleo con fondos públicos como se hizo en pandemia con los ERTes elevaría la tasa de paro en pocos meses por encima del 30%, y estamos en el entorno de la tasa más baja de la historia. Y qué decir de quienes defendían que España necesitaba una contratación temporal fácil y precaria para crear empleo: la reforma laboral de 2021 ha demostrado todo lo contrario. Y todo ello se ha hecho, en la mayoría de los casos, con el acuerdo también de las organizaciones empresariales, organizaciones que, más allá de la legítima oposición a la propuesta de reducción de jornada, convendría que no la basaran en vaticinios apocalípticos porque les restaría, en nuestra opinión, credibilidad.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA VS. LEY

Se pretende situar también —en estas jornadas se ha hecho de manera intensa— como elemento contradictorio la reducción de la duración máxima de la jornada laboral por ley frente a realizarlo sólo a través de la negociación colectiva. Se dice que hacerlo por ley es una “injerencia”

en la negociación colectiva, que rompe los equilibrios en la negociación y que pone en dificultades la organización del trabajo. Desde CCOO no compartimos en absoluto esa visión.

La negociación colectiva por supuesto que es clave para la ordenación del tiempo de trabajo y en la reducción de la jornada laboral: lo ha sido y lo seguirá siendo. En la actualidad, la media de jornada laboral pactada en convenio colectivo está alrededor de las 38,2 horas semanales de promedio en cómputo anual (de hecho, la reducción a 37,5 horas supone una reducción media de 8,5 minutos al día). Pero la negociación colectiva tiene limitaciones en ese aspecto como demuestra que una parte significativa de los sectores sigan anclados en el entorno de las 40 horas semanales, y otra parte importante —más de millón y medio de personas trabajadoras— no tiene la cobertura de un convenio colectivo.

Además, en nuestra opinión el mantenimiento de la jornada máxima legal en las 40 horas semanales de promedio no ha situado los incentivos empresariales en buscar la innovación y mejora de los sistemas de organización del trabajo que permitieran mejorar su eficiencia —incentivos que sí ha habido en los sectores en los que la negociación colectiva ha ido reduciendo la jornada laboral máxima— pues resultaba más sencillo seguir manteniendo largas jornadas de trabajo que invertir en innovación.

Muchas personas expertas ahora defienden a ultranza el papel de la negociación colectiva como vía exclusiva para regular y reducir la jornada laboral, y afirman que la ley no debe entrometerse en esta materia (incluso algunos afirman que al afectar a convenios colectivos en vigor la norma pudiera ser inconstitucional). Pero en cambio no leímos a dichas personas denunciar la “injerencia” del legislador, en 2012, al desequilibrar completamente la negociación colectiva y, por ejemplo, en materia de jornada, introducir la posibilidad de que el empresario distribuyese unilateralmente de manera irregular hasta el 5% de la jornada (ampliado luego al 10% en la tramitación parlamentaria). No solo no vimos que lo denunciaran, sino que en muchos casos lo aplaudieron y defendieron. Y aquella modificación entró en vigor a las 24 horas, y afectaba a los convenios colectivos en vigor, aunque los mismos no hubiesen dispuesto ninguna distribución irregular de la jornada.

Por cierto, aquí se da una de las más visibles contradicciones de esos “defensores a ultranza” de la exclusividad de la negociación colectiva: proponen como una de las compensaciones a la reducción de jornada incrementar en la ley ese 10% que fija ahora la ley de disposición unilateral del empresario en ausencia de acuerdo en el convenio colectivo —si hay acuerdo puede ser directamente el 100% de la jornada la que se distribuya de manera irregular—: ahí parece que la intromisión de la ley no es mala.

3. PRINCIPALES PROBLEMAS DEL PROCESO NEGOCIADOR

Muchos son los factores que seguro no han hecho posible que el proceso negociador culminara con un acuerdo, pero parece importante destacar, además de los de coyuntura política, dos de ellos a los que se está dando menos peso del que en nuestra opinión tienen.

En primer lugar, por la imposibilidad de dotar a la negociación colectiva de mayores capacidades para flexibilizar la jornada porque ya puede hacerlo al 100%. Cualquiera que haya estado en una mesa de negociación sabe que en parte sus resultados tienen que ver con los contrapesos y compensaciones entre diferentes materias de las que hay en la mesa, pero fundamentalmente en las nucleares, y cómo las mismas cubren las expectativas y los intereses diversos de las partes. En este caso esos contrapesos deberían venir de mecanismos de flexibilidad en la jornada laboral a través de la negociación colectiva.

El problema es que casi todos los posibles ya existen: cómputo de jornada anual, mecanismos de distribución irregular pactada sin más límites que los tiempos mínimos de descanso entre jornadas o semanal (y en este caso yendo más allá del mandato de algunos convenios de la OIT), jornadas especiales para determinados sectores, etc. Apenas surgía como elemento posible la flexibilidad del preaviso mínimo de cinco días para la distribución irregular, pero su alteración podría chocar con la Directiva 1152/2019 de condiciones previsibles y transparentes, pendiente de trasponer (a la que luego nos referiremos al hablar del tiempo parcial).

Eso explica que algunas de las propuestas que se hacen de compensación a la flexibilidad empresarial —incrementar el porcentaje del total de la jornada que el empresario puede distribuir de manera irregular por decisión unilateral sin el amparo de convenio o acuerdo colectivo alguno— sean una negación de la negociación colectiva que tanto se dice defender, o que otras —incrementar el límite de horas extraordinarias para poder realizar la misma jornada real— sean inasumibles por pretender que nada cambie.

Y, en segundo lugar, las organizaciones empresariales no querían bajo ningún concepto que se abordaran de manera simultánea cambios en el registro horario del calado de los que se estaban planeando. Pero era fundamental para las organizaciones sindicales (y para el gobierno) que se afrontaran en paralelo los instrumentos que garantizaran el efectivo cumplimiento de la jornada pactada y legal.

España tiene un serio problema de incumplimiento de la norma legal en materia de jornada. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), que es la encuesta homologable para el ámbito europeo en esta materia, en España se realizan más de 2,6 millones de horas extraordinarias

a la semana que ni se declaran, ni se cotizan a la Seguridad Social —con su efecto sobre los ingresos de esta y sobre las prestaciones futuras— ni se cobran. Casi 420.000 personas cada semana realizan más jornada de la que se les reconoce y retribuye.

En España se introdujo el registro de jornada apenas hace unos años a raíz de una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a instancias de Comisiones Obreras (el conocido como asunto Deutsche Bank). La introducción del registro horario ha mejorado la situación, pero ha demostrado claramente su insuficiencia, como demuestra el alto volumen de fraude que se mantiene con excesos de jornada sin declarar. Y en nuestra opinión ese fracaso relativo tiene tres elementos esenciales que son los que deberían corregirse en la reforma:

- La integridad del propio registro horario. Se mantiene la posibilidad de hacer el registro en soporte papel —en pleno siglo XXI—, que permite que el mismo se manipule y se maquille para ajustarlo a la norma. Y además se posibilita que se cambien los datos del propio registro, aunque sea informático, sin dejar rastro de los mismos. Y el Tribunal Supremo ha avalado —para el caso del sector financiero— que, con la actual redacción del Estatuto de los Trabajadores sobre el registro horario, no sea necesario dejar constancia e informar de dichos cambios. Así, por poner un ejemplo, los viernes se pueden “adaptar” los registros de toda la semana a la jornada pactada.
- La consideración de tiempo de trabajo efectivo no se debe hacer “a posteriori” de haber registrado la jornada, sino con parámetros previamente establecidos y acordados. La jurisprudencia también nos ha recordado que nada obliga en la actual norma del registro horario a que esos parámetros se contemplen en el propio registro de jornada y, así, ha justificado que un registro, por ejemplo, de 9 horas de jornada permita justificar ante una inspección que “incluye una hora de comida no computable” aunque no haya nada en el registro —ni en el convenio— que lo avale.
- Resulta extremadamente difícil probar los abusos en materia de jornada —uno de los objetivos iniciales que tenía el registro— y, cuando se prueban —o cuando se prueba la propia inexistencia o irregularidades en el registro—, las sanciones son de todo menos disuasorias: sale rentable incumplir la ley. En algunos de los casos más sonados, de empresas multinacionales de consultoría que facturaron miles de millones de euros y emplean a varios miles de personas trabajadoras, la constatación de ausencia real de registro y la constatación de la superación con mucho de la jornada máxima se ha resuelto con una sanción de 7.500€ a cada empresa.

Por todo ello para las organizaciones sindicales, y en ello coincidíamos plenamente con el gobierno, era necesaria una modificación en profundidad de la norma que establece el registro horario en España. Para Comisiones Obreras es necesario actuar para que el registro sea real y efectivo a la hora de garantizar el cumplimiento de la norma en materia de jornada y para que tenga consecuencias reales y disuasorias en caso de incumplimiento. Y ello pasaba por garantizar en la ley que el registro horario al menos cumpliera determinados criterios:

- Que fuera solo digital, accesible al momento y online por la Inspección de Trabajo y por la representación de las personas trabajadoras, e interoperable para poder hacer la lectura y tratamiento de los registros incorporados. En pleno siglo XXI, en donde casi toda la población cuenta con teléfonos móviles con acceso a internet, no es posible defender otros formatos.
- Que garantizase la integridad de sus registros, y que quede constancia y sea accesible cualquier modificación posterior al registro realizado en su momento por la persona trabajadora.
- Que, obviamente, se establecieran con carácter previo todos los parámetros sobre lo que afecta al tiempo efectivo de trabajo y se registrasen todos los actos que afecten al mismo conforme a los convenios y acuerdos de aplicación —pausas y descansos y su consideración o no de trabajo efectivo, interrupciones de jornada, etc.— pero, fuera de ellos, se presuma que toda la jornada registrada es jornada efectiva de trabajo, evitando con ello las justificaciones a posteriori y aportando una fuente de acreditación de las posibles irregularidades por parte de la persona trabajadora y de sus representantes.
- Que el régimen sancionador fuera realmente disuasorio y que, al igual que se acordó en la reforma laboral en materia de contratación, la sanción al menos en los incumplimientos más graves fuera por persona trabajadora y no por empresa, para evitar que resultara tan rentable incumplir la ley. Y que, mediante el establecimiento de las debidas presunciones, como existen ya en otros aspectos de la relación laboral, la víctima de los posibles abusos en materia de jornada pudiera acreditarlos y resarcirse siquiera parcialmente de los mismos.

También vinculado con garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada, y en una materia que cada vez cobra más importancia, se incluyó en la negociación el reconocimiento del derecho a la desconexión digital como derecho irrenunciable de la persona trabajadora y la introducción en la ley de una serie de compromisos y criterios que orienten los mecanismos para garantizar dicho derecho. En este apartado la polémica es menor, pues la propuesta no es más que llevar al Estatuto de los Trabajadores lo sustancial

de lo que organizaciones empresariales y sindicales comprometimos en el capítulo XI del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) en esta materia.

Finalmente, a la hora de dar forma a esta intervención para su publicación se sabe que no ha habido acuerdo con las organizaciones patronales y el acuerdo solo ha sido entre las organizaciones sindicales y el gobierno. Lo ideal hubiera sido un acuerdo también con las organizaciones empresariales para abordar la reducción de jornada. Dicho acuerdo se intentó durante muchos meses, primero mediante una negociación bilateral con el objetivo de poder alcanzar un acuerdo interconfederal que enmarcara la modificación de la ley, y luego a través del diálogo social tripartito. Desgraciadamente no ha podido ser.

4. LA NECESIDAD DE REFORMAR EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Acabamos con una referencia al tiempo parcial. Los contratos a tiempo parcial —especialmente la parcialidad no deseada, que es la inmensa mayoría— son en la actualidad la principal fuente de precariedad: la no causalización del contrato a tiempo parcial y la incompleta regulación de las horas complementarias lo han convertido a menudo en una suerte de contrato a llamada. Cuando hablamos de abuso en la jornada laboral, de horas trabajadas y no declaradas ni cotizadas, el tiempo parcial es el principal protagonista. Y si la reducción de jornada beneficia de manera un poco más intensa a las mujeres que a los hombres —aunque en menor número—, los potenciales cambios en el tiempo parcial serían mejoras directas a muchos miles de ellas: la parcialidad —y la precariedad que lleva asociada— tiene rostro de mujer.

Los elementos relacionados con la reducción de jornada y el registro horario, incluidas las presunciones —que en el tiempo parcial ya existen— ayudarían a mejorar los contratos a tiempo parcial, pero no es suficiente. Sería necesario culminar de una vez la trasposición de la Directiva 1152/2019 de condiciones previsibles y transparentes para regular la información mínima del contrato y, de manera garantista, el preaviso mínimo para la realización de las horas complementarias —y las consecuencias de incumplir dicho preaviso— pero habría que ir mucho más allá, impulsando cambios normativos en dos direcciones: de un lado, para que el contrato a tiempo parcial se causalice y sea necesario justificar las circunstancias productivas que hacen necesario que tenga una jornada inferior a la ordinaria (y con un límite porcentual sobre la jornada ordinaria de referencia a partir del cual se convierta en contrato a tiempo completo); y de otro, con un sistema que fuerce desde la ley a que se consoliden como jornada en el contrato las horas complementarias habituales. Para CCOO ese es el siguiente hito fundamental en materia de contratación, y de tiempo de trabajo, que debemos abordar.

TERESA DIAZ DE TERÁN LÓPEZ
Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME

Mi contribución a esta Jornada anual hay que entenderla en el marco de las conversaciones de los interlocutores sociales en la mesa de diálogo social sobre reducción legal de la jornada. Y hay algunos aspectos que creo importante recordar antes de entrar en cuestiones de fondo.

En primer lugar, reivindicar el máximo respeto al diálogo social tripartito, aunque en esta ocasión: no se ha respetado cierta confidencialidad de lo que sucede en la mesa de diálogo social, con ruedas de prensa al finalizar cada sesión y a veces incluso antes de la sesión. Creo que no se ha producido el necesario clima que toda negociación requiere y desde el primer momento creo que esta exposición ha interferido.

En una negociación no se puede garantizar el llegar a un acuerdo, pero sí mantener un proceso con máxima lealtad. Y una discrepancia y la defensa de tus posiciones en una mesa, no es un veto. En las mesas en las que participamos CEOE Y CEPYME no se veta, se negocia y no siempre se puede llegar al acuerdo.

Y, por supuesto, necesidad de recordar la Constitución Española de 1978 que significó, básicamente: reconocer la existencia de intereses propios de las empresas y de los trabajadores. Estos intereses, son independientes de los que el Estado recoge en sus políticas, el reconocimiento de la capacidad de los sindicatos y las asociaciones empresariales para representar y defender esos intereses, es decir, como sujetos de la autonomía colectiva con capacidad normativa a través de los convenios colectivos.

Recuerdo esto porque no es baladí que la participación de los interlocutores sociales en el diseño de las políticas de nuestro país esté, recogida en nuestra carta magna en el artículo 7¹.

¹ Artículo 7: *Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley.*

Dicho de otro modo, la Constitución reconoce en el artículo 7 el papel de los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales en la “defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios” y, al garantizar en el artículo 37 el derecho a la negociación colectiva, encomienda a los agentes sociales la determinación de las condiciones de trabajo.

Quiero enfatizar por tanto el valor esencial que tiene la negociación colectiva para afrontar las grandes cuestiones que afectan al mundo del trabajo.

Y nosotros queremos que siga siendo así, pese a que la flexibilidad y la capacidad de adaptación de nuestras empresas se ha visto gravemente atacada, entre otras, por la injerencia del Gobierno en la negociación colectiva a través de la modificación de la estructura de la negociación colectiva sin ningún tipo de negociación con sus protagonistas, y mediante el Real Decreto-ley 2/2024.

Creemos que la negociación colectiva es el espacio natural para el desarrollo de las relaciones de trabajo que compete particularmente a los interlocutores sociales.

Quiero a continuación, situar algunos datos que evidencian o contextualizan la situación de las pequeñas y medianas empresas sobre las que se quiere aplicar la reducción legal de la jornada.

Empiezo por decir que la visión a corto plazo de la economía española es positiva, si bien el diagnóstico estructural apenas ha mejorado, pues siguen persistiendo los mismos problemas, como el desequilibrio de las cuentas públicas, que, con información hasta agosto de 2024, no están corrigiendo el déficit, la alta tasa de paro, el bajo crecimiento de la productividad y de la inversión y la elevada carga fiscal y regulatoria a las empresas. A todo ello, hay que unir la elevada incertidumbre política.

Respecto a las pymes, los grandes agregados macro esconden muchas realidades microeconómicas muy diferentes, lo cual implica que el desempeño de la economía resulta dispar dependiendo del sector y, sobre todo, del tamaño de la empresa.

A finales de 2019, en España existían 1.340.415 empresas inscritas en la Seguridad Social frente a una cifra promedio de 1.332.580 en el conjunto de 2024 hasta septiembre. En otras palabras, existen casi 8.000 empresas menos y la destrucción se concentra en las empresas con 5 o menos trabajadores.

Esta cifra evidencia que las empresas de menor tamaño están afrontando un escenario realmente difícil y que el actual crecimiento de la economía española afronta importantes desequilibrios.

En el caso de afrontarse un crecimiento realmente saludable, no sólo habría más empresas más grandes, sino que, en general, habría más empresas y no asistiríamos a un escenario de crisis en los proyectos de menor tamaño.

Hay que recordar que la sobrerregulación, que supone un esfuerzo proporcionalmente mayor para la pequeña empresa, y las alzas de costes representan las dos principales causas detrás del cierre de muchos pequeños negocios.

La anterior realidad se plasma a la perfección en las cifras de empleo. En el promedio de 2024, el empleo en las empresas de 500 trabajadores o más supera en un 21,3% los valores de finales de 2019 mientras que en las empresas de 5 o menos trabajadores registra un retroceso del -2,3% y las que cuentan con entre 6 y 9 trabajadores registran alzas de sólo el 0,9%.

El aumento de los concursos de acreedores también pone en evidencia los problemas por los que atraviesa un número importante de pequeñas y medianas empresas, en especial, las de menor tamaño. En el segundo trimestre de 2024 se produjeron 2.467 concursos de pymes y personas físicas con actividad económica, un número muy similar al del trimestre anterior. La primera mitad del año se saldó con 5.044 concursos. Hay que retroceder hasta 2013 para encontrar una cantidad mayor de concursos de pymes (en el primer semestre de dicho año fueron 5.272 las pymes y personas con actividad económica concursadas)².

La productividad de las pequeñas y medianas empresas (medida en ventas por empleado) suma seis trimestres consecutivos con reducciones interanuales.

Las pequeñas empresas están sufriendo una importante alza de los costes laborales, en el 2tr24, el coste salarial total representó el 74,0% del coste laboral total de las empresas españolas frente al 2,4% de los costes por percepciones no salariales y el 24,1% de las cotizaciones obligatorias.

En otras palabras, las empresas españolas no sólo tienen que afrontar el dinamismo de las alzas salariales, sino también otras cargas adicionales tales como el incremento de las cotizaciones y fenómenos al alza como la incapacidad temporal, por contingencias comunes.

En este último caso, el coste no se reduce al directo de la incapacidad temporal, también abarca al indirecto en forma de pérdida de producción y sustitución de personal. De forma que su impacto negativo y crecimiento es mucho más importante de lo que se puede concluir a partir de la estadística de costes laborales.

² Dato del indicador CEPYME.

Después del matiz anterior, cabe comparar los incrementos de los costes laborales en el 2tr24, dependiendo del tamaño de empresa:

Pequeñas empresas (1 a 49 trabajadores). Coste laboral total +4,6%, coste salarial ordinario (+4,4%), percepciones no salariales (+8,1%) y cotizaciones obligatorias (+5,4%).

Empresas medianas (50 a 199 trabajadores). Coste laboral total +4,0%, coste salarial ordinario (+3,5%), percepciones no salariales (+9,4%) y cotizaciones obligatorias (+5,1%).

Empresas grandes (más de 199 trabajadores). Coste laboral total +4,2%, coste salarial ordinario (+3,8%), percepciones no salariales (+6,2%) y cotizaciones obligatorias (+5,5%).

Total, empresas. Coste laboral total +4,5%, coste salarial ordinario (+4,1%), percepciones no salariales (+7,8%) y cotizaciones obligatorias (+5,6%).

Los datos de costes laborales recogen que las empresas pequeñas son las que más están sufriendo el alza de los costes laborales, a la sombra del mayor coste salarial ordinario.

Una circunstancia que es resultado del importante incremento del salario mínimo al que, ahora, se añadirán los efectos de la reducción de la jornada laboral que aumentará sus costes por unidad producida, al tiempo que lastrará sus niveles de producción como consecuencia de la menor disponibilidad de los recursos laborales.

En este caso, la situación es especialmente grave porque sufrirán por partida doble, primero, mediante la intervención directa de los salarios mediante subidas agresivas del salario mínimo y, posteriormente, por medio de la reducción de la jornada laboral que condiciona al alza el salario por hora trabajada.

