

La concertación social en España. Una retrospectiva desde el Estatuto de los Trabajadores a nuestros días en materia de jornada de trabajo

Social concertation in Spain. A retrospective from the Workers' Statute to the present day regarding the working day

LUIS ANTONIO RIVERO BERMÚDEZ DE CASTRO

Abogado y estudiante del programa de doctorado de la Universidad de Málaga, España

Resumen:

La flexibilización supone potenciar como fuente normativa de las relaciones laborales la concertación de sindicatos y patronal, fundamentalmente mediante el convenio colectivo, con el objetivo de articular y armonizar la prestación laboral de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, con la mayor eficacia en el proceso productivo. El derecho laboral en España ha venido evolucionando desde una rigidez, impuesta por las normas preconstitucionales, a una progresiva flexibilización que otorga mayor protagonismo a la negociación colectiva, potenciando la toma de decisiones entre empresarios y las personas trabajadoras. En esta tendencia ha tenido importancia el propio derecho de la Unión Europea. La pretensión de esta modesta aportación radica en mostrar, acudiendo a una institución que hoy se encuentra sometida a un intenso debate como es la jornada laboral, la importancia de la acción sindical en el seno de la negociación colectiva y el impacto jurídico y económico que se deriva de la falta de consenso a la hora de regular un tema tan sensible como su reforma.

Palabras clave: Negociación colectiva, empresarios, sindicatos, jornada laboral, reforma

Abstract:

Flexibility means promoting the agreement between unions and employers as a normative source of labour relations, mainly through collective agreements, with the aim of articulating and harmonising the work performance of workers in the company with the greatest efficiency in the production process. Labour law in Spain has evolved from a rigidity imposed by pre-constitutional regulations to a progressive flexibility that gives greater prominence to collective bargaining, promoting decision-making between employers and workers. The law of the European Union itself has been important in this trend. The aim of this modest contribution is to show, by referring to an institution that is currently subject to intense debate such as the working day, the importance of union

action within collective bargaining and the legal and economic impact that arises from the lack of consensus when regulating such a sensitive issue as its reform.

Keywords: Collective bargaining, employers, unions, working day, reform

Laburpena:

Malgutasunak esan nahi du sindikatuen eta enpresaburuen koordinazioa sustatzea lan-harremanen arau-iturri gisa, funtsean hitzarmen kolektiboaren bidez, ekoizpen-prozesuan eraginkortasun handiena duten enpresako langileen lan-eskaintza artikulatu eta harmonizatzeko helburuarekin. Lan-zuzenbidea Espainian konstituzioaren aurreko arauak ezarritako zurruntasun batetik, negoziazio kolektiboari protagonismo handiagoa ematen dion malgutasun progresibo batera joan da, enpresaburuen eta langileen arteko erabakiak indartuz. Joera horretan Europar Batasuneko zuzenbidea bera izan da garrantzitsua. Ekarpen xume honen helburua da erakustea, egun lanaldia bezalako eztabaida bizi baten menpe dagoen erakunde batengana joz, negoziazio kolektiboaren barruan ekintza sindikalak duen garrantzia eta erreforma bezain sentikorra den gai bat arautzen denean adostasun ezak sortzen duen eragin juridiko eta ekonomikoa.

Hitz gakoak: Negoziazio kolektiboa, patronalak, sindikatuak, lanaldia, erreforma

1. A modo de prefacio

En octubre de 1985, el Secretario General de la OCDE (de la que España es miembro desde el 3 de agosto de 1961) nombro un grupo de expertos de alto nivel, presidido por Ralf Dahrendorf, sobre la flexibilidad del mercado de trabajo, con el encargo de informar sobre las posibilidades de actuación que se ofrecen al respecto dentro del marco de las medidas gubernamentales y de las negociaciones colectivas, con miras a promover tanto la eficiencia económica como el progreso social en los países de la OCDE (Dahrendorf, Ralf:1985:87). Es conocido como el Informe Dahrendorf

El informe, de lectura recomendable, concluye con una apelación a la concertación social entre una representación empresarial estructurada y unos sindicatos fuertes¹, junto con un tercer elemento, los poderes públicos que, como árbitro ocasional e imparcial, puedan coadyuvar a la flexibilización del mercado laboral, mediante un intercambio de información y delimitación de los problemas. Procurando, eso sí, que esa flexibilidad del mercado de trabajo no se convierta en un arma usada por unos contra otros. Para ello se postula por los expertos un pacto social consistente en el compromiso de buscar los medios para hacer avanzar a un tiempo la eficacia económica y el progreso social (Dahrendorf:1985:97).

Tradicionalmente los interlocutores sociales, recuerda el informe, han mostrado su preferencia por los acuerdos tripartitos entre estos y los poderes públicos, pues contribuyen a la aplicación de la política económica general. Algo lógico si pensamos

¹Idea compartida recientemente por UGT, si bien, matiza, acompañado de medidas legales (UGT:2024:82)

que, en su gran mayoría, los países miembros de la OCDE ostentan la condición de grandes empleadores.

Lo dicho nos sirve para comprender mejor la evolución del fenómeno de la flexibilidad del mercado laboral, entendida como capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico, que venía a contraponerse a su contraria, la rigidez que es una de las causas básicas del desempleo en España (Recio Andreu:1994:57). En nuestro país no se ha seguido la misma dinámica de los países en que se ha impuesto el modelo del capitalismo renano, con las modulaciones que en cada momento se han considerado necesarias, el fenómeno de la flexibilización ha tenido un predicamento indudable en nuestro legislador², ayudado por la jurisprudencia e importantes sectores de nuestra doctrina³.

Un elemento que identifica la flexibilización del mercado del trabajo es la concertación entre los interlocutores sociales (sindicatos y patronal) en el que los sindicatos desarrollan de forma plena las funciones que los justifican y generan una importante actividad normativa como fuente de regulación de las relaciones laborales.

Con una breve retrospectiva se pretende reflejar, a modo de ejemplo de esa flexibilización a que nos referimos, lo que ha sido una reivindicación secular de los sindicatos en España que perdura hasta nuestros días⁴, en la que se han empleado a fondo empresarios y sindicatos para la consecución de sus objetivos, precisamente en ejercicio de esa función convergente que debe modular su actuación. En este caso, ya lo adelantamos, no ha podido ser.

2. A vueltas con la jornada laboral en España

Es, sin duda, una de las cuestiones que ha marcado el modelo de relación laboral en nuestro país.

² EM de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, hacía la siguiente consideración:

La revisión y la reforma de la normativa laboral debe hacerse conservando los elementos diferenciadores de la cultura política europea, que se expresan en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social. Preservar estos valores es compatible con la mejora de la competitividad; pero ello exige revisar el marco institucional de las relaciones laborales, así como las propias prácticas negociadoras de los interlocutores sociales, de forma que desde estos dos campos sea compatible garantizar la posición de los trabajadores con proporcionar al desarrollo de la actividad empresarial la capacidad de adaptación. Ello permitirá una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en el que opera

³ Más ampliamente Recio Andreu:1994

⁴ Con un importante precedente en el Real Decreto de 4 de abril de 1919 (GACETA DE MADRID Año CCLVITI.-Tomo II Viernes 4 Abril 1919 Núm. 94. - Pág. 41), en el que se fijaba “La jornada máxima legal será de ocho horas al día o cuarenta y ocho semanales en todos los trabajos a partir de 1º de Octubre de 1919”, Pág.42, motivado por una fuerte contestación sindical liderada por la CNT, de ese mismo año. Disponible en: [Gaceta de Madrid núm. 94 de 1919. Boletín Ordinario - BOE.es](http://www.boe.es/boe/1919/04/04/1919-04-04-094-01.html)

Mucho se ha debatido y no menos escrito sobre el particular. Desde que se aprobara el Estatuto de los Trabajadores en 1980 (ET), los arts. 34 a 38 han sido las normas en materia de tiempo de trabajo que constituyen la base regulatoria de la jornada de trabajo y que se han mantenido hasta nuestros días, pese a las sucesivas reformas normativas que se fueron sucediendo, hasta la general de 1994-95.

Un sistema que se ha caracterizado históricamente por un elevado grado de juridificación (rigidez), en el que la ley se configura como la principal fuente de regulación del tiempo de trabajo. En efecto regula específicamente (art.34 ET) la duración de la prestación de trabajo y de manera expresa, el reparto de competencias en tema de determinación y gestión del tiempo de trabajo; establece la duración máxima de la jornada ordinaria (en su día 43 horas semanales para la jornada partida y 42 horas para la jornada continuada) dejando a la negociación colectiva la posibilidad de establecer horarios delimitados con referencia al año, con ciertos límites (en ningún caso podían ultrapasar las nueve horas diarias de trabajo ordinario, transcurriendo entre una jornada y otra una pausa de al menos doce horas); se dispuso que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo (García Ninet:1981:252).

Especial rigidez se aprecia en cuestiones como el trabajo nocturno o las horas extraordinarias, a las que se suele anudar un incremento económico. Lo propio cabe decir en materia de pausas y descansos dirigida a tutelar la salud física y psíquica de trabajador; duración mínima del periodo de vacaciones (se fijó en 23 días, mejorables por la negociación colectiva o individual) (art. 38 ET) que no serán compensables económicamente, de naturaleza indisponible y configurándose como un derecho de orden público (Matía Prim:1982:385). La norma excluye el ejercicio del poder arbitrario del empleador, remitiendo en primer lugar, al acuerdo individual entre el empresario y trabajador y en su defecto al convenio colectivo. Así estaban las cosas allá por los años ochenta

La regulación no se alteró salvo para modificar el cómputo de la jornada laboral y el de vacaciones, mediante la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días⁵, a fin de proceder a su adecuación a los estándares europeos (Ricci:2002:13).

Más tarde, con referencia a las jornadas especiales, se dictó una nueva norma, de especial interés, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, que suponía, de nuevo, la intervención legislativa en la regulación de la jornada de trabajo. La finalidad era proteger a los trabajadores y trabajadoras frente a condiciones de prestación de servicios cuya prolongación temporal, por encima de ciertos límites, podía incidir negativamente sobre su salud. De manera que la reforma venía en regular las jornadas cuya especialidad deriva de la limitación de su duración con respecto a la jornada común. Consideración esta que reclamaba, a decir de la norma, un tratamiento diferenciado en materia de jornada, horas extraordinarias y descansos. El criterio empleado por el ejecutivo al confeccionar esta medida, fue el aplicar a estas jornadas especiales el mayor número de aspectos de la

⁵ BOE núm. 155, de 30 de junio de 1983, páginas 18307 a 18307

normativa laboral común en materia de jornada, salvo aquellos que resultasen manifiestamente incompatibles con las peculiaridades de estos sectores laborales; precisamente para tales peculiaridades se opta por simplificar las normas aplicables, dando una línea de tratamiento general, para que sea la negociación colectiva la que llene de contenido la regulación más específica y casuística (Preámbulo de la norma).

El Decreto habilita importantes espacios para la utilización del trabajo extraordinario en varios periodos: no se consideran horas extraordinarias, aquellas que exceden de la duración de la jornada diaria o semanal del tiempo de trabajo, pero que sin embargo respetan la anual o la de varios periodos, si bien las mismas horas extraordinarias (las trabajadas más allá de las nueve horas diarias) son susceptibles de compensación, en el periodo de referencia establecido en el convenio colectivo. Lo que permite a la empresa organizar mejor el sistema de tiempos en el trabajo, para adaptarlo a las exigencias de la producción (García Murcia Joaquín:1986: 156 y157).

El Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales⁶, establece disposiciones relevantes en materia de tiempo de trabajo extraordinario y flexibilidad en el tiempo de trabajo, culminando así el proceso hacia la flexibilidad de nuestro mercado laboral. Con el propósito de acomodar la situación de nuestra economía a la reciente adhesión a la Unión Europea (el 1/1/1986) y concretamente en el ámbito laboral, bajo la premisa de mejorar la situación en materia de desempleo, se implementa una importante reducción del número máximo de horas extraordinarias de posible realización en el año, que pasan de 100 a 80, que con la aceptación voluntaria de los trabajadores y trabajadoras y de una forma flexible, permita su realización en aquellos períodos de actividad que requieran una intensificación del trabajo de la plantilla, con la consiguiente eliminación de los límites diarios y mensuales que figuraban en el ET, así como con la posibilidad de, mediante acuerdo, compensar las horas extraordinarias realizadas con un tiempo de descanso adicional. Estas medidas permitían, según concluía el ejecutivo en el Preámbulo de la norma, combinar la garantía del descanso del personal laboral, que se refleja en la reducción del límite anual de horas extraordinarias y el mantenimiento del descanso entre jornadas de doce horas, con la necesaria flexibilidad en la utilización del tiempo de trabajo en el contexto empresarial.

En este periodo se advierte una clara tendencia a subvertir la rigidez del ET con medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo, para lo que, en términos de funcionalidad, la negociación colectiva se consolidó como un elemento esencial, junto con la jurisprudencia que coadyuvo a imponer una tendencia a la desregulación del tiempo de trabajo. Tendencia esta que no fue del agrado de la doctrina más conspicua del momento.

Este periplo desregulador parece consolidarse a raíz de la transposición de una norma europea y por tanto de obligado cumplimiento. En efecto la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo⁷, cuya transposición a nuestro ordenamiento jurídico se formaliza a través del ET, del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio, del Ministerio de

⁶ BOE núm. 73, de 26/03/1986

⁷ DOCE núm. 307, de 13 de diciembre de 1993, páginas 18 a 24

Trabajo y Seguridad Social sobre regulación de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y descansos Ley 11/1994 de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del ET, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (a la que ya nos hemos referido) y del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, introduce novedades de indudable interés.

Al hilo de la transposición de la Directiva a nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 11/1994, conviene hacer algunas reflexiones, siguiendo al profesor Ricci, que destaca, en resumen, la relación “sinérgica” entre las disposiciones en materia de duración máxima (diaria y semanal) y media (anual) de la prestación de trabajo, dejando a la negociación colectiva las competencias a la hora de definir libremente el reparto de la jornada de trabajo en un arco multiperiódico (posibilidad esta que ya se recogía en el Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo), hasta el límite anual, si bien con la limitación de las cuarenta horas semanales o la menor duración establecida por el convenio colectivo. Nos encontramos con que el módulo de cómputo no es semanal, sino plurimensual y anual y como elemento novedoso la posibilidad de superación del límite de las nueve horas diarias (art. 34.3.1 del ET reformado) mediante la negociación entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras o por convenio colectivo (Ricci:2002:24 y 25).

La negociación colectiva es la llamada a repartir en modo irregular el horario de trabajo en el arco multiperiódico. Sobre este particular no faltan autores que consideran que la competencia para establecer la desigual distribución de la jornada de trabajo en el arco anual (superando el límite diario y semanal), debe radicarse, también, en el contrato individual, en virtud de la referencia análoga al art. 34.1.1º, del ET reformado, sin que ello suponga ampliar el poder unilateral de decisión del empleador para modificar las condiciones de trabajo.

También se ha destacado de la reforma, la ordenación global de la regulación de las horas extraordinarias, mediante la apertura de amplios espacios de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos por la empresa. Esa apertura se aprecia en hechos tan relevantes como la supresión del precepto normativo que imponía una mejora del 75% por cada hora extra trabajada. El art. 35.1, párrafo 2º ET, en la nueva formulación, elimina toda determinación vinculante sobre la materia, remitiendo al convenio colectivo y, en defecto de éste, a los pactos individuales: la fijación de los porcentajes de mejora económica o, alternativamente, los descansos que compensen las horas extraordinarias trabajadas y la regulación por los agentes sociales de tales horas, en el marco de un sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo en el arco multiperiódico, incluyéndolas en esa distribución, con respeto a las limitaciones establecidas en materia de descanso diario y las fijadas en el art. 35.1 del ET reformado⁸. La reforma supuso sin duda una potenciación de la negociación colectiva como fuente normativa⁹

⁸ “...se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”

⁹ Que culmina, con la “Modernización de la negociación colectiva”, a través de citado Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en

Desde esa norma pionera, se han sucedido nuevas Directivas¹⁰ de las que es necesario destacar la 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo¹¹. En palabras de Rodríguez Piñero (2023), puede considerarse una refundición de la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 que extiende su ámbito de aplicación y suprime la referencia al carácter dominical del descanso semanal, abundando en lo relativo a la ordenación del tiempo de trabajo a la vista de los importantes cambios organizativos y la aparición de temas nuevos, por ejemplo, en materia del derecho a la desconexión. Directiva que sigue siendo actual en muchos temas y sobre la que el TJUE se ha pronunciado en numerosas ocasiones (especialmente en materia de derecho a vacaciones o que se debe considerar como tiempo de trabajo)¹².

Convine destacar también la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019¹³, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, cuya transposición a nuestro ordenamiento jurídico corrió a cargo del reciente Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, por el que se modifican, en lo que aquí interesa, los artículos 34.8, 37 (37.3, introduciendo una nueva letra b bis), 37.4 y 6 y se añade un nuevo apartado 9). Si bien estas modificaciones se refieren, concretamente, a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Ya clarificados los demás factores de la ecuación, tras la reforma de 1994, el debate actual se viene centrando en la reducción de la jornada laboral. El objetivo de los sindicatos se centraba en cosechar los efectos positivos que se pueden derivar de la

el empleo y la transformación del mercado de trabajo, adoptando las “necesarias modificaciones en la arquitectura de la negociación colectiva”

¹⁰ Es el caso de la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST)

¹¹ DOUE núm. 299, de 18 de noviembre de 2003, páginas 9 a 19

¹² Es el caso de las STJUE, Sala Quinta, de 20 de mayo de 2010 (rec. C-158/2009) (Contra el Reino de España), sobre la incompleta transposición de esta directiva, a través de una Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, que adapta el Derecho interno la precitada Directiva en relación con los militares profesionales de las Fuerzas Armadas, pues únicamente viene referida al personal del Ministerio de Defensa, pero que no alcanza otros funcionarios no civiles de la Administración, como la Policía aduanera y concretamente a la Guardia Civil; de 14 de mayo de 2019, C-55/2018 (CCOO) que dio lugar a la reforma del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras y trabajadoras o la C-477/21 (MÁV-START) de 2 de marzo de 2023, que interpretando los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, resuelve que el descanso diario previsto en el artículo 3 de esta Directiva no forma parte del período de descanso semanal contemplado en dicho artículo 5, sino que se añade a este; cuando una normativa nacional establece un período de descanso semanal que excede de 35 horas consecutivas, debe concederse al trabajador, además de ese período, el descanso diario garantizado por el artículo 3 de dicha Directiva y finalmente que cuando se concede a un trabajador un período de descanso semanal, este tiene también derecho a disfrutar de un período de descanso diario precedente a dicho período de descanso semanal.

¹³ DOUE núm. 188, de 12 de julio de 2019, páginas 79 a 93

reducción del tiempo de trabajo (ejemplo de ello fue el 38º Congreso confederal de UGT celebrado en 2002, en que se reclamaba la jornada laboral de 35 horas semanales), en concreto mediante una mejora de la calidad de trabajo y de una más provechosa relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida sin merma del salario (UGT:2002). El propósito de esta reducción, se podría articular a través de la técnica de un Acuerdo Marco Tripartito en el que se implicara al gobierno. Este propósito cristalizó en diversas iniciativas en este sentido (UGT:2024:38 y ss), destacando las de algunas Comunidades Autónomas promoviendo políticas de reducción y reorganización del tiempo de trabajo con la finalidad de incrementar el empleo, mediante soluciones heterogéneas que han sido evaluadas positivamente por el Consejo Económico y Social de la Unión Europea en el Informe de mayo de 2001, cuando se refiere al progreso de la actuación en el ámbito local¹⁴.

El reciente “Acuerdo para la reducción de la jornada semanal a 37,5 horas sin reducción salarial”¹⁵, de 20 de diciembre de 2024, se presenta como la culminación de este largo proceso de alteración de la tradicional semana de 40 horas. Las partes firmantes entienden que, pese a las más de cuatro décadas transcurridas desde la última regulación de la jornada laboral, existen sectores tales como la hostelería, la agricultura, el comercio o los servicios, cuyas jornadas semanales de trabajo, en la actualidad, se aproximan a las cuarenta horas. El propósito de la reducción se vería avalada por los recientes datos publicados por la OCDE, relativos a la evolución de la productividad por hora trabajada y la dispar que por el contrario se aprecia en los salarios. Mientras la productividad se ha incrementado en un 30%, los salarios lo han hecho en solo un 11,5%, lo que hace necesaria esta medida redistributiva del desarrollo económico y los notables incrementos de la productividad, experimentados desde la última reducción legal de la jornada máxima hasta la actualidad. A parte, se concreta otro objetivo perseguido por la medida: la ampliación de los espacios de libertad para el disfrute y desarrollo de las personas. Lo que de forma más gráfica llaman “ganar tiempo de vida”.

A tal fin se articulan una serie de medidas que acompañan a la fijación de la jornada mínima:

- Una nueva regulación del registro de jornada, para un adecuado control del trabajo, que impida, por ejemplo, la proliferación de horas extraordinarias ilegales e impagadas. Se pretende así intensificar la utilidad de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y dar cumplimiento a la lo resuelto por el TJUE en sentencia de 14 de mayo de 2019, C-55/2018.
- Una nueva regulación del derecho a la desconexión digital, con el fin de evitar el desarrollo de actividad laboral fuera de los horarios pactados, respetando de

¹⁴ Informe elaborado a iniciativa propia por el Consejo Económico y Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.3. de la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social. Aprobado en la Sesión extraordinaria del Pleno del día 9 de mayo de 2001- Pág-33

¹⁵ Disponible en (Último acceso: 3/3/2025):

<https://prensa.mites.gov.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>

esa forma la intimidad, el descanso a la vez que garantizando el derecho a la indemnidad del trabajador en el ejercicio de este derecho a la desconexión.

El cauce mediante el que se pretende la implantación de esta reducción de la jornada y consiguientemente las medidas que la garanticen, sería a través de una ley que deberá promover el Gobierno, de acuerdo con el texto que, como Anexo I, se adjunta al acuerdo.

El citado Anexo, a parte de otros artículos del vigente TRET y del Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto); propugna, en materia de jornada, los siguientes cambios e incorporaciones: apartado 1 del artículo 34, fijando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, como límite al acuerdo a que se pueda llegar mediante convenio colectivo o contrato de trabajo; se suprime el apartado 9 del artículo 34, referente al registro diario de jornada, a la vez que introduce un nuevo artículo 34 bis que se ocupa del registro diario de jornada, así como el registro de la misma en los supuestos de contratos a tiempo parcial y de horas extraordinarias; establece medidas para garantizar la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada; la responsabilidad de la empresa de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo y consecuencias del incumplimiento; el establecimiento de un régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada, acordado en negociación colectiva o en su defecto por decisión del empresario, finalmente se prevé el desarrollo reglamentario para garantizar los demás requisitos y contenidos del registro para cumplir su finalidad y las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada; por último se suprime el apartado 5 del artículo 35, relativo al cómputo de horas extraordinarias, a la hora de elaborar el registro de la jornada.

Finalmente se incluyen tres Disposiciones Adicionales, tres Disposiciones Transitorias y cuatro Disposiciones finales.

a) Las Disposiciones Adicionales se ocupan:

- La primera, de la revisión de la normativa sobre jornadas especiales de trabajo para adecuar las ampliaciones y limitaciones en la ordenación y en la duración de la jornada de trabajo a la nueva jornada máxima legal. Deberá llevarse a término en el plazo de dieciocho meses previa consulta de representantes sindicales y patronal;
- La segunda, de la creación de una mesa de diálogo entre sindicatos y patronal, a fin de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta norma y de seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas y
- La tercera, de asegurar las retribuciones, derechos más favorables y condiciones más beneficiosas de los trabajadores.

b) Las Disposiciones Transitorias disponen:

- La primera, el deber de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, desde la entrada en vigor de la ley, con un plazo límite el 31 de diciembre de 2025, de hacer las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo máxima;
- La segunda, la novación a contratos a tiempo completo de los contratos suscritos a tiempo parcial, cuya prestación de trabajo sea de duración igual o superior, de promedio en el periodo de referencia fijado para el cómputo de la jornada de trabajo, a 37 horas y media (jornada establecida en el artículo 34 del TRET modificado por la ley). Los que no estén en la situación anterior permanecerán igual, si bien verán incrementados de forma proporcional su salario como consecuencia de la aplicación de la nueva jornada.

Se refiere también a los trabajadores y trabajadoras con jornada reducida: Los referidos en los artículos 37 y 47 y 47 bis, mecanismo RED, del TRET mantendrán las mismas horas y el incremento salarial anterior, lo mismo que los trabajadores y trabajadoras con jornada reducida a que se refieren los apartados 6 y 8 del art. 37 del TRET, si bien, estos últimos, podrán optar entre mantener el umbral máximo legal de la reducción de jornada vigente en el momento de su inicio hasta que finalice el derecho a la reducción de jornada, con el límite absoluto del 31 de diciembre de 2026 y adaptar la jornada reducida que venía realizando a la nueva jornada legal prevista, en el marco del horario que previamente disfrutaban, fijado un plazo de quince días de antelación a la fecha de efectos de la adaptación

- La tercera, mantiene la aplicación del vigente TRET, respecto de la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada durante seis meses desde la publicación de la ley en el BOE.

c) Las Disposiciones Finales disponen:

- La primera, la modificación del artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, relativo al Derecho a la desconexión digital.
- La segunda, se refiere a la habilitación normativa al Gobierno para el desarrollo y ejecución de la nueva ley y el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis sobre registro de jornada.
- La tercera y cuarta, respectivamente se ocupan del título competencial para el dictado del RD Ley, la primera y la segunda de la entrada en vigor, que se dispone para al día siguiente de su publicación, con excepción del nuevo artículo 34 bis del ET que entrarán en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, con excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34.bis.

3. Valoración de la reforma

Antes de publicarse la reforma, asociaciones empresariales, sindicatos y otras instituciones han valorado el impacto que esta podría tener desde el punto de vista económico, así como también los efectos jurídicos de su aplicación. Nos limitaremos a dejar unas pinceladas sobre la cuestión, pues un análisis en profundidad de esta reforma excedería las pretensiones del trabajo.

3.1 El impacto económico de la reforma

En los últimos 20 años, fruto de los acuerdos entre empresa y sindicatos, la jornada laboral se viene reduciendo. Esa tendencia muestra la necesidad mantener esa flexibilidad a la vez que eliminar elementos que la limiten. En efecto, entre 2000 y 2022, la proporción de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena con jornadas de hasta 38 horas y media se incrementó en más del doble (desde 20,1% hasta 44,5%), al contrario que las jornadas de al menos 39,5 horas que se vieron reducidas a menos de la mitad (desde 18,8% hasta 7,9%) (CEPYME:2024: 6 y 7).

Los datos demuestran que las jornadas semanales más largas solo se dan en unos pocos sectores y que los mismos, muestran una clara tendencia en el sentido de reducir el tiempo de trabajo, de forma que se puede concluir que dichos sectores precisan de cierta adaptabilidad y progresividad que ha venido ofreciendo la negociación colectiva en la reducción de jornada (CEPYME:2024:13) por lo que la imposición legal de la jornada reducida, al margen de la negociación, con mantenimiento de los salarios y sin considerar la productividad puede, en fin, generar disfunciones que mediante una negociación podrían evitarse eliminando los riesgos comentados a la vez que mejorando las condiciones de los trabajadores y trabajadoras que disfrutarían de esa reducción de jornada. De esta forma ambas partes ganan con dicha reducción.

El porcentaje de ocupados cubiertos por convenio que trabajan más de 37 horas y media asciende al 74% en el año 2023 (Conde-Ruiz:2024:16 y 17)¹⁶ y 67% de los ocupados según los datos de la EPA. De estos, las actividades inmobiliarias, restauración, alojamiento y comercio minorista son las que más horas semanales registran (40 horas) y las que menos, los sectores de educación, 33 horas, administración pública, 36 y servicios financieros, 37 horas (Conde-Ruiz:2024:15, en términos similares CEPYME:2024:8). Los datos revelan el gran impacto de esta reforma en el mercado laboral, pues denota un encarecimiento los costes laborales, perjudicando la competitividad de las empresas, sobre todo de aquellas que, como las pequeñas y medianas empresas, tienen el margen de beneficio más ajustado, especialmente en sectores donde se está aplicando la jornada de 40 horas semanales en cómputo anual o, en fin, por encima de las 37 horas y media.

CEPYME ha cifrado el impacto de la reducción del tiempo de trabajo a 37 horas y media en pérdidas de hasta de 12,5 millones de horas por semana, equivalente al 2,8% del tiempo de trabajo total. Teniendo en cuenta que la jornada media de cada actividad es

¹⁶ Según Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del año 2023, disponibles en: (Ultimo acceso: 20-2-2025)
https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm#

distinta, la reducción del tiempo de trabajo para llegar a la jornada que se propone en el Anteproyecto va a variar (más en sectores como la hostelería o el comercio y menos en la Administración Pública, Finanzas y seguros y Educación), si bien el coste total de la reducción, siempre según la confederación empresarial, se cifra en un coste directo mínimo de 11.800 millones de euros¹⁷. Impacto que afectará no solo a medianas empresas, sino más aún a pequeñas empresas y microempresas (respecto de estas últimas ese impacto será de más compleja valoración por su dificultad para contratar nuevo personal); e incluso a grandes empresas que operan en mercados globales que verán afectada su competitividad por el incremento de costes laborales frente a países con jornadas laborales más largas (CEPYME:2024:14).

A la vista de los datos anteriores, resulta de interés el reciente dictamen del Consejo Económico y Social (CES) emitido a raíz de esta reforma. A la hora de valorar la justificación económica que recoge la Memoria de análisis de impacto normativo (MAIN), en la que se afirma que la norma tiene efectos positivos sobre la economía (MITES:2024:5), el órgano consultivo considera que el análisis de los impactos económicos que hace el gobierno adolece de falta de fundamentación a la vez que son incompletos. El Consejo¹⁸ señala la necesidad, dada la afectación de los intereses económicos de una parte muy sustancial de las personas trabajadoras y de las empresas españolas, de un estudio en profundidad de los previsibles efectos económicos y redistributivos a corto plazo de la medida tanto desde el punto de vista macroeconómico como específicamente en los distintos sectores, ramas de actividad y empresas afectados por la reforma, por lo heterogéneo del tejido empresarial español, a la vez que un análisis más fundamentado del alcance de los impactos económicos indirectos o a medio plazo que se esperan de la reducción de la jornada máxima legal. Carencias que no solo afectan a la reducción de jornada, sino también al registro de jornada y a la nueva regulación del derecho a la desconexión (CES:2025:10 y11).

Desde CCOO (CCOO:2023:10) se reduce el impacto de la reforma. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que siguen manteniendo las 40 horas (1.826 horas al año), su jornada anual se verá reducida, en 2025, en 113,77 horas al año; mientras que aquellos cuya jornada se sitúe en torno a la media de la jornada sectorial pactada (1.751,56 horas al año) la reducción sería de 39,06. La realidad para las empresas y sectores que progresivamente han ido reduciendo su jornada es que el impacto de la reducción no es muy significativo, aunque reconoce en su informe que estas reducciones se hacen sin afectar a los salarios. Este último aspecto, quedaría neutralizado, al acudir a los fondos de recuperación europeos, en buena parte destinados a potenciar esas transiciones en las empresas lo que redundaría en una mejora en sus cuentas de resultados. Mejora que debe proyectarse en el personal trabajador de la empresa ya sea mediante el reparto de esos beneficios, a través del incremento de los salarios o, como es el caso de la reforma, mediante la reducción de la jornada, otra forma, en definitiva, de repartir la riqueza generada.

¹⁷ “referente al aumento de remuneración por las horas que se dejarían de trabajar, teniendo en cuenta el impacto en cada rama de actividad, y según coste medio para 2023”

¹⁸ Que debe emitir dictamen, junto con el Consejo de Estado, sobre el Anteproyecto, aunque en la MAIN no consta que se vaya a recabar

UGT también se ha ocupado del tema de los salarios frente a los posibles desequilibrios que el mantenimiento de los mismos puede generar al reducir la jornada. Sobre la base del incremento del PIB real desde 1995 hasta 2023 en un 72%, frente al número total de horas trabajadas, que en igual período lo ha hecho sólo en un 45,7%, concluye que el aumento de la productividad por hora trabajada ha sido de un 18%¹⁹, lo que permite un aumento salarial sin elevar el coste laboral para la empresa ni variar la distribución de la renta. En este mismo período los salarios no han crecido de la misma manera, sino mucho menos, casi un 8% menos (datos de la Contabilidad Nacional), lo que permite aumentar los salarios sin elevar los costes unitarios de producción; o lo que es lo mismo, reducir la jornada efectiva sin bajar el salario, lo que redundaría en un aumento del salario por hora trabajada (UGT:2024:78).

Recientemente el sindicato ha realizado un estudio de los convenios sectoriales provinciales en el que concluye que la reducción de jornada en los términos formulados por la reforma, al ser sectoriales, afecta a todas las empresas de ese sector productivo con independencia del número de trabajadores que tengan. Por lo que el tamaño de la empresa no va a ser impedimento para su aplicación. Además, la menor jornada, que ya se está aplicando en algunas provincias, no significa que los salarios sean más bajos. En el mismo estudio se comprueba que las jornadas provinciales más bajas suelen ir acompañadas de los salarios más altos del sector (UGT:2025:24 a26).

Para terminar, con independencia del posicionamiento que se adopte frente a la reforma, es necesario incidir en la relevancia de la productividad como variable clave al abordar la jornada laboral, preferentemente la productividad del trabajo por la relevancia cuantitativa y cualitativa de la relación del producto con el empleo, factor productivo esencial y fuente de ingresos principal de una mayoría social. Cuestión está sobre la que existe un consenso generalizado (UGT:2024:77;Conde-Ruiz:2024:19).

3.2 Consideraciones jurídicas de la reforma

La primera consideración sobre la reducción de jornada, sin perjuicio de las valoraciones siguientes, debe ser positiva si tenemos en cuenta que este objetivo, según se infiere también de nuestra exposición, beneficia a la persona trabajadora en tanto mecanismo para proteger la salud y seguridad que evita su agotamiento físico e intelectual, le proporciona tiempo de ocio y descanso y permite la conciliación familiar (Cámara Botía:2024:51).

El fin sin duda es muy loable, no así la forma en que se ha realizado esta reforma que quiebra una práctica saludable y eficaz de diálogo y pacto. En efecto, desde los sindicatos se ha destacado el valor de negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo como una herramienta fundamental para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, a la vez que garantía básica para la distribución justa y equilibrada del tiempo de trabajo. A través de ella, se deben garantizar derechos como la consecución de

¹⁹ De hecho, la evolución en nuestro país de la productividad laboral no ha ido pareja con la productividad del capital. Mientras la primera, viene aumentando continuamente (aunque siempre sea deseable mejorar su desempeño), la segunda se ha reducido hasta 2022 un 25,5%, restando en consecuencia capacidad de crecimiento de las rentas y de creación de riqueza (UGT:2024:80)

una jornada justa, la desconexión y la conciliación familiar (UGT:2024:104). Desde la representación de la pequeña y mediana empresa, se censura una reducción de la jornada de trabajo al margen de la negociación colectiva que hará desaparecer ese margen de flexibilidad, tan necesario para las empresas más pequeñas (CEPYME:2024:6). El CES, al referirse a la exposición de motivos del Anteproyecto, cuestiona que dicho texto proceda de un acuerdo Tripartito. Más al contrario el acuerdo no puede entenderse resultado del diálogo social (CES:2025:11) a la vista de la ausencia de un elemento esencial.

Imponer por Ley y de manera generalizada una reducción de la jornada laboral, como se está proponiendo, tendrá efectos económicos, según ya hemos visto pero también jurídicos que deben ser valorados, más aún si no está acreditado un aumento de la productividad en ciertos sectores (Conde-Ruiz:2024:19 y 20):

a) Críticas de orden formal:

- No se respeta la necesaria separación entre las consultas que deben hacerse a la ciudadanía primero y con posterioridad a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Hechas las anteriores, recabar el informe del CES. De esta forma se garantiza una clara distinción entre las consultas a los interlocutores sociales y las consultas públicas, según tiene dispuesto el Pacto para el Diálogo Social Europeo (CES:2025:9).
- Es cuestionable tanto la excesiva premura con la que se envió el texto del Anteproyecto (siendo este, además, un texto provisional y un expediente incompleto) a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que formularan sus alegaciones como lo ajustado del plazo, perjudicando los adecuados procesos de consulta internos y toma de decisiones colegiada con sus representados (CES:2025:9) y
- El plazo de urgencia (de diez días) para que el CES emita su dictamen. La gran complejidad e importancia desde un punto de vista socioeconómico y laboral de las materias que se abordan en el Anteproyecto, hubieran requerido un debate sosegado y en profundidad en su seno (CES:2025:10). De hecho no se ha suscitado el consenso deseado en el seno del órgano consultivo, en torno a la desconexión digital, concretamente en aspectos esenciales de esta como su carácter irrenunciable, la obligación de la empresa de garantizar la ausencia de comunicación por parte de terceros, el régimen de excepciones y su ubicación en la norma legal o reglamentaria (CES:2025:12 y 13), ni respecto del nuevo sistema de registro de jornada, en este caso en cuestiones como interoperabilidad, el acceso remoto, la calificación de las horas en los asientos, el registro de las interrupciones, las presunciones contenidas en el apartado 3, las sanciones previstas en caso de incumplimiento y el contenido y alcance del desarrollo reglamentario (CES:2025:13).

- b) Aspectos sustantivos derivados de la reforma de la jornada que merecen una consideración por sus consecuencias (Conde-Ruiz:2024:19 y 20):
- Según ya se ha adelantado la reforma supone una limitación de las posibilidades de la negociación colectiva, absorbida por la intervención legal (art.85.1 TRET “Dentro del respeto a las leyes”), en su tendencia gradual y adecuada de reducir la jornada en cada sector o empresa. De hecho, la concurrencia de una serie de factores que deben estar en la ecuación (productividad, márgenes para reducir tiempo sin reducir salarios, y la diversidad de los servicios prestados) demuestran que la reducción de jornada pasa por el acuerdo entre la parte empresarial y sindical (Conde-Ruiz:2024:19 y 20). Sobre este concreto aspecto y reconociendo los avances que se puedan ir sucediendo en materia de jornada laboral, el CES insiste también en la dicotomía ley-convenio al resaltar en su dictamen las diferencias significativas entre las organizaciones representadas en este órgano consultivo respecto del instrumento normativo para alcanzar estos objetivos (CES:2025:12);
 - La reconfiguración de manera restrictiva del tiempo de trabajo efectivo (art.34.5 ET), puede derivar en tendencias convencionales o criterios empresariales que excluyan las pausas diarias y los permisos retribuidos;
 - Si bien resulta positivo mantener la fijación de un período de referencia superior a la semana (en cómputo anual) que permite distribuir irregularmente el tiempo de trabajo, y favorece la flexibilidad y adaptabilidad en función de los ciclos empresariales del trabajo y las necesidades de la empresa (Cámara Botía:2024:5), no lo es tanto quitar los márgenes flexibles que utilizan aquellos convenios colectivos que se articulan mediante bolsas de horas retribuidas. En efecto la reducción supone limitaciones en esta materia respecto de aquellos convenios cuya jornada viene fijada en 37 horas y media y la supresión en aquellos que fijen la jornada entre 37 horas y media y 40, pues quedan absorbidas por la nueva jornada máxima, con la consiguiente alteración de los sistemas de distribución horaria pactados que deberán ser revisados;
 - La tendencia a aumentar las horas extraordinarias pactadas (art. 35 ET), para compensar la reducción de la jornada ordinaria, y, con ello, el riesgo de su utilización recurrente de forma fraudulenta y abusiva, con pérdida salarial para las personas trabajadoras con su correspondiente impacto negativo en la recaudación de la Seguridad Social (UGT:2024:105) de no ser pagadas o no compensadas con descanso;
 - Con relación al derecho a la desconexión digital, se aprecia una posible contradicción o al menos parece oportuno armonizar, la normativa de protección de datos y la regulación que el nuevo art 20 bis del TRET, a fin de evitar inseguridad jurídica. En efecto, el artículo 20 bis reformado del TRET dispone que será mediante la negociación colectiva como se definirán las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión; mientras la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de

diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), en su artículo 88.3 confiere al empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborar una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática²⁰;

- Se debe valorar positivamente la refundición en un solo artículo (artículo 34 bis del TRET) de toda la regulación vigente del registro de jornada;
- También merece una valoración positiva, la creación por el Gobierno de una mesa de diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a fin de evaluar los resultados de la reducción de jornada (DA Segunda). Supone la necesaria intervención de todos los sectores implicados en el seguimiento de la nueva regulación;
- Por el contrario, la entrada en vigor y el derecho transitorio que se recoge en la nueva norma debe reconsiderarse pues resulta poco claro. Por un lado, se fija la entrada en vigor al día siguiente de su publicación (DF Cuarta) y por otro se prevé un periodo de adaptación que se prolonga hasta el 31 de diciembre de 2025 (DT Primera);
- No se considera, a la hora de fijar la entrada en vigor y la adaptación de los Convenios en vigor e incluso la adaptación de empresas que carezcan de Convenio, la diversidad del tejido productivo español, las dificultades de la pequeña y mediana empresa o las necesidades de la propia negociación colectiva, que quedaría encorsetada en plazos que se antojan muy breves, a la vista de las necesidades organizativas que requiere la nueva jornada prevista y el respeto de las retribuciones, derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras (DT Tercera). Cuestión, esta última, que no concierne el necesario acuerdo general (Conde-Ruiz:2024:17 y CES:2025:16).

4. Conclusiones

Primera: Participamos de la opinión del profesor Dahrendorf, cuando reclamaba la necesidad de unos sindicatos fuertes y una representación empresarial, conformada no solo por la gran empresa sino también por la pequeña y mediana que va a ser la más afectada por esta reforma. No se puede olvidar que estas constituyen un importante motor de innovación y de creación empleo en España. Esa labor sindical debe reclamarse fundamentalmente de los dos sindicatos mayoritarios: UGT y CCOO.

Solo partiendo de la anterior premisa, los sindicatos (junto con la representación empresarial) pueden desarrollar su labor como fuente normativa por el cauce de la negociación colectiva, conociendo los problemas y las necesidades de los trabajadores y

²⁰Sobre la nueva regulación de la desconexión digital y el registro de jornada se puede consultar el dictamen del CES (CES:2025:13 a 15) en el que se hacen algunas observaciones a cuestiones más específicas.

trabajadoras y de las empresas que los contratan y sabiendo armonizar sendos intereses sin merma de los derechos laborales, a la vez que colaborando en el impulso de la actividad productiva empresarial. Lo que se antoja esencial en un contexto complejo de globalización que exige la consideración de ambas sensibilidades, en un partido que se juega fuera de nuestras fronteras y con reglas diversas.

Segunda: Esa labor que reivindicamos de sindicatos y empresarios nos lleva a reclamar la participación de la representación empresarial durante la tramitación “Anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión”, a fin de superar la forma en que se ha realizado esta reforma. Pese a que la finalidad es sin duda encomiable, se adopta pasando por encima de un acuerdo con la parte empresarial que ponía sobre la mesa cuestiones tan importantes como la productividad de sus empresas, en especial de las pequeñas y medianas y de las microempresas; la problemática del tejido empresarial español, muy heterogéneo, que requiere soluciones concretas, como los problemas que puede generar el registro de jornada por medios digitales, en empresas que no utilizan herramientas informáticas en su puesto de trabajo o prestan servicios en instalaciones del cliente o en lugares de trabajo en zonas con poca cobertura o falta de conectividad, por déficit de infraestructuras o las dificultades de adecuar la nueva jornada manteniendo el salario y sin un correlativo aumento de la productividad, por citar algunos.

Tercera: Sobre el impacto económico de la norma se hace necesario un estudio en profundidad de los previsibles efectos económicos y redistributivos a corto plazo de la medida tanto desde el punto de vista macroeconómico como específicamente en los distintos sectores, ramas de actividad y empresas afectados por la reforma, a la vez que un análisis más fundamentado del alcance de los impactos económicos indirectos o a medio plazo que se esperan de la reducción de la jornada máxima legal.

Cuarta: Es necesario una valoración de las cuestiones de orden jurídico formal que se pone de manifiesto por el CES, a fin de que sean corregidas, pues el exceso de rapidez en aprobar la norma derivará a buen seguro en dificultades en su interpretación e inseguridad jurídica; lo mismo cabe decir de cuestiones de orden sustantivo como la falta de claridad e incluso posibles contradicciones entre la LOPD y el texto reformado del TRET, sobre fijación de las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión; entrada en vigor y derecho transitorio; reducción o incluso eliminación de márgenes flexibles que utilizan aquellos convenios colectivos que se articulan mediante bolsas de horas retribuidas; etc.

5. Referencias bibliográficas

CÁMARA BOTÍA, Alberto (2024) “*La ordenación del tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea la Directiva y la doctrina del TJUE*” Revista justicia & trabajo N°4, Páginas: 37-76 Disponible en (Último acceso: 9-3-2025) <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N4-JUNIO-2024-ART-2>

CEPYME (2024), “Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme”. Edición junio.

CES (2025) “Dictamen Sobre el Anteproyecto de Ley para la Reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión”. “*Colección Dictámenes Número 1/2025*”, marzo de 2025. Disponible

en: (Ultimo acceso: 7-3-2025)
<https://www.CES.es/documents/10180/5350453/Dic012025.pdf>

CONDE-RUIZ, José Ignacio (2024) *¿Cómo reducir la Jornada Laboral?* en Fedea Policy Paper 2024/02, Jesús LAHERA FORTEZA, ANALIA Andrea VIOLA, Julio. Disponible en (Ultimo acceso: 23-2-2025) <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2024/07/FPP2024-02.pdf>

CCOO (2023), “Evolución de los salarios y tasa de cobertura. Avance de los resultados estadísticos de la negociación colectiva, a 31 de diciembre de 2023”. (Datos correspondientes a los publicados en la estadística de convenios colectivos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a 31 de diciembre de 2023) (Ultimo acceso: 7-2-2025) Disponible en: <https://www.ccoo.es/81217f99e5cb5274d96e39f196a10bdc000001.pdf>

DAHRENDORF, Ralf (1985), “*La flexibilidad del mercado de trabajo. (Informe de un grupo de expertos de alto nivel al secretario general de la OCDE, informe Dahrendorf)*”, vv.AA, OCDE. Disponible en: (Ultimo acceso: 28/2/2025) <https://www.funcas.es/articulos/la-flexibilidad-del-mercado-de-trabajo/>

GARCÍA MURCIA, Joaquín (1986), “El nuevo tratamiento de las horas Extraordinarias”, en *Relaciones Laborales, II*.

GARCÍA NINET José Ignacio (1981), “Tiempo de trabajo”, en *El Estatuto de los trabajadores, Comentarios a la ley 8/1980 de 10 de marzo*, GHEZZI Giorgio, ROMAGNOLI, Umberto. (Dir.), Madrid.

MATÍA PRIM, Javier (1982), “Vacaciones anuales”, BORRAJO DACRUZ, Efren. (Dir.), *El Estatuto de Los Trabajadores, Comentarios a las leyes laborales, Tomo VII*, Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (MITES) (2024), Memoria del Análisis de Impacto Normativo del anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión. (Ultimo acceso: 5/2/2025) <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/b91c2951-eb6a-4e1c-a533-8db927e15fd3>

RECIO ANDREU, Albert (1994), en “Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)” *Cuadernos de relaciones laborales, nº5*. Edit. complutense, Madrid.

RICCI, Giancarlo (2002), “El tiempo de trabajo en España entre tradición y actualidad” *CSDLE “Massimo D’Antona”*.INT – 4/2002

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel (2023) “Descanso diario y descanso semanal en la Directiva 2003/88/CE” *Briefs AEDTSS*, 21, 2023 Disponible en: (Ultimo acceso: 5/2/2025) <https://www.aedtss.com/descanso-diario-y-descanso-semanal-en-la-directiva-2003-88-ce/>

UGT (2002), “UGT por un mundo de hombres y mujeres libres, iguales, honrados e inteligentes”, *Programa Fundamental 38º Congreso Confederal de UGT Madrid “Tu Fuerza, la Unión. Nuestra Fuerza, la igualdad”*, Disponible en: (Ultimo acceso: 5/2/2025) <http://www.ugt.es/>

UGT (2024), “La jornada laboral en España. Herramientas para la negociación de la reducción del tiempo de trabajo”. Octubre de 2024. Disponible en: (Ultimo acceso: 21-2-2025) https://www.ugt.es/sites/default/files/guia_reduccion_tiempo_de_trabajo_Version_Digital%20%281%29.pdf

UGT (2025). “Análisis de Jornada de Trabajo y Salario. Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito autonómico y provincial”. Vicesecretaria General de Política sindical, 2/2/2025 Disponible en: (Ultimo acceso: 5/2/2025) https://ugt.es/sites/default/files/informes/250205_Informe_Jornada_salarios_SECTORE_S.pdf