

EL DEBATE SOBRE LA NUEVA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

THE DEBATE ON THE NEW ORGANIZATION OF WORKING TIME

Francisco Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

Of Counsel Martínez Echevarría Abogados

fvila@uma.es ORCID ID [0000-0001-5718-4160](https://orcid.org/0000-0001-5718-4160)

Recepción de trabajo: 12-02-2025 - Aceptación: 12-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 8-10

El tiempo es lo que más queremos pero lo que peor utilizamos
William Penn

No podía sustraerse a este número de la revista¹ un breve comentario sobre las modificaciones que se avecinan respecto al tiempo de trabajo.

En este sentido, en el Consejo de Ministros de 4 de febrero de 2025 se aprobaba 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, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

1 El análisis del tiempo de trabajo ha sido objeto de estudio en números anteriores de la Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, a través de diversas contribuciones que han abordado esta cuestión desde diferentes perspectivas. Véanse, entre otros:

- López Ahumada, J.E., "El desarrollo de nuevas formas de empleo desde la perspectiva del tiempo de trabajo", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, págs. 56-74, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls7202316892>.
- Montesdeoca Suárez, A., "La presunción "tiempo de trabajo" a efectos de la calificación de accidente de trabajo: El infarto de miocardio sufrido por la persona teletrabajadora*", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, págs. 207-223, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls7202316594>.
- Cristóbal Roncero, M.R., "La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 8, 2024, págs. 73-97, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls8202418944>.
- Bini, S., "Reseña de "Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral" (López Ahumada, J.E., Ediciones Cinca, Madrid, 2022)", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, págs. 308-310, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls7202316602>.



Como expresamente se indica en las referencias que se publican en la página web de la Moncloa “La reducción de la jornada laboral máxima ha sido abordada en el marco del Diálogo Social y trasladada el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales mayoritarias CCOO y UGT y que ha sido rubricado el 20 de diciembre de 2024”.

De tan corta afirmación, extraemos varias premisas: a) que no tiene el respaldo de la patronal, pero sí de los sindicatos; b) que se refiere a la reducción de la jornada máxima laboral, pero que también alcanza a otras materias conexas; c) que en lo que se respecta a la jornada máxima, en sentido estricto, se produce una nueva acotación legal.

Independientemente del contenido, en el que ahora entraremos de manera breve, es preciso destacar, con carácter previo, que esta futura norma suscita un importante debate social. De una parte, se ha venido utilizando un eslogan como “trabajar menos para producir más” (a partir del que da nombre al acuerdo entre Gobierno y sindicatos: “Trabajar menos para vivir mejor”). Lema que ha encontrado respuesta desde el lado contrario cuando advierten del mayor coste de la hora de trabajo, lo que afectará a la rentabilidad y a la supervivencia de las pymes. Y junto a ellos, una tercera línea argumental: la que se refiere a que, de este modo, se incrementa el tiempo de ocio y de conciliación para las personas trabajadoras. Línea argumental que, como no, también encuentra sus detractores cuando señalan que, precisamente, en el sector servicios que debe atender este nuevo tiempo de ocio, también las personas trabajadoras reducirán la jornada creando problemas para atender la nueva demanda que se presume que puede darse. En fin, que el debate está servido y no parece que vaya a desaparecer en un tiempo prolongado. Pero ¿no estamos hablando de tiempo al fin y al cabo?

Sea como sea, las conclusiones van a ser distintas desde el perfil que se contemplan los cambios, unos cambios que tienen algunos elementos a destacar.

De una parte, la reducción de la jornada de trabajo, que entrará en vigor en un plazo de seis desde la publicación de la norma en el BOE, prevé el tope de 37 horas y media, pero recuérdese que, de promedio anual, lo que no impide, como hasta ahora, que la jornada semanal sea superior en momentos concretos del año, si se compensa con otros de menor duración. Y para ello hay muchas posibilidades. Por ejemplo, siempre en el contexto de una distribución irregular de jornada, combinar jornadas más largas con otras más cortas o compensar el exceso de jornada que puede producirse en una parte del año con más días de descanso sin que, por ello, las horas de exceso antes señaladas tengan la consideración o naturaleza de horas extraordinarias. Es esencial en este contexto, una correcta y completa delimitación de la jornada ordinaria.

De ahí, que cobren especial importancia otras previsiones de la norma cuya dimensión resulta, en este punto, extraordinaria, por encima, podríamos decir, que incluso respecto a la reducción de la jornada, puesto que, en muchos convenios colectivos, en la práctica, ya se habían reducido el número de horas (aunque no de manera generalizada). Debe tenerse presente que de nada sirve fijar una jornada máxima si no establecemos, a la par, herramientas que aseguren el descanso obligatorio y el cumplimiento de aquélla dentro de los parámetros cuantitativos previstos.



Nos referimos, en primer término, al reforzado derecho a la desconexión, que encuentra una nueva redacción en el ahora modificado artículo 20.bis, dotándolo de una configuración que hace más reconocible su contenido y más completa la posible aplicación de los efectos previstos. Se garantiza mediante éste, la posibilidad de no ser requerido fuera de la jornada laboral y sin que ello repercuta en posibles sanciones o represalias. Se abandona, no obstante, la declaración programática breve y en abstracto que se hacía antes, para concretar ahora que consiste en la “en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo”. Lo que se completa con el carácter irrenunciable del derecho, la remisión a la negociación colectiva para arbitrar fórmulas para su cumplimiento y la definición de posibles excepciones y la ya aludida, exclusión de sanciones por no atender requerimientos fuera del período laboral.

En segundo término, las previsiones sobre el Registro horario son determinantes. Consisten, en esencia, trasladar los requerimientos de la doctrina del TJUE y los pronunciamientos del Tribunal Supremo para acoger aquella, en el sentido de corroborar que el registro es objetivo, fiable y no manipulable. Y, para ello, limita el registro a una herramienta digital, sin que quepa otro modo de recoger la jornada de las personas trabajadoras. Se formula, en este orden, un nuevo artículo 34 bis, que junto a esta obligación de registro digital, contempla la necesaria interoperabilidad y accesibilidad, tanto para la persona trabajadora, como para la representación legal de las personas trabajadoras y para la ITSS; así como la ausencia de toda sanción por la realización de asientos registrales por los empleados o por hacer peticiones en torno al mismo, debiendo, a la vez, las empresas, de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de registro, con un más amplio espectro de posibles sanciones (y de mayor cuantía). Se establece, en este nuevo artículo, un doble horizonte de aplicación: seis meses desde la publicación en BOE, salvo para aquellas cuestiones que requieren desarrollo reglamentario, en cuyo caso, los seis meses serán desde la publicación de éste.

Por último, aunque no sea todo el contenido de la futura norma, es necesario destacar como la ordenación de la nueva jornada máxima de trabajo tiene también un efecto para los trabajadores a tiempo parcial, puesto que se les introduce una mejora de manera indirecta, en tanto que, o pasan a tener la consideración de trabajadores a tiempo completo en algunos casos o, en otros, seguirán siendo considerados a tiempo parcial, pero el valor de la hora de trabajo deberá calcularse ahora de acuerdo a la nueva jornada máxima.

Se abre, en este contexto, un período del máximo interés, en el que en los próximos meses, fundamentalmente desde la aprobación y publicación de la norma, las comisiones negociadoras de los convenios tendrán que llevar a cabo adaptaciones de los mismos, pero también empresas, que deberán ponerse al día de las nuevas obligaciones. Dudas, incertidumbres... mucho camino por delante. Tiempo pues, para que los operadores jurídicos tengan mucho trabajo. Tiempo de trabajo.