

TIEMPO DE TRABAJO Y CAMBIO CLIMÁTICO

Comunicaciones del XXXV Congreso Anual
de la Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025



INFORMES
Y ESTUDIOS
EMPLEO



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: 26-2433

Tiempo de Trabajo y Cambio Climático

XXXV Congreso Anual
de la Asociación Española
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Comunicaciones

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Empleo

Núm. 71

Tiempo de Trabajo y Cambio Climático

XXXV Congreso Anual
de la Asociación Española
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

Comunicaciones

Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025

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 PDF:117-26-010-6

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRÓLOGO	
<i>Daniel Pérez del Prado</i>	19
Panel A LA DURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL CAMBIO CLIMÁTICO	23
1. EL NUEVO PERMISO CLIMÁTICO: UNA SOLUCIÓN ESTRUCTURAL ANTE UNA PROBLEMÁTICA RECURRENTE	
<i>Tania Serrano García</i>	25
2. LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN ESPAÑA Y SU IMPACTO EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y AMBIENTAL	
<i>Miriam Judit Gomez Romero</i>	45
3. LA ECONOMÍA CIRCULAR DEL TIEMPO: PROPUESTAS PARA LA REGULACIÓN DE LOS TIEMPOS DE DISPONIBILIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA SOSTENIBLE	
<i>Felipe Malgüe Torres</i>	59
4. SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS PARA MITIGAR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y MEJORAR EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
<i>Dulce Soriano Cortés</i>	83

5. EL NUEVO PERMISO CLIMÁTICO DEL ART. 37.3.G) ET	105
<i>Vanessa Cordero Gordillo</i>	105
6. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO INSTRUMENTO CLAVE PARA UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA DEL MERCADO DE TRABAJO. ESPECIAL REFERENCIA A LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO MECANISMO MITIGADOR	
<i>Irene Dozo Mougán.....</i>	125
7. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TIEMPO DE TRABAJO DE LOS CONTROLADORES CIVILES DE TRÁNSITO AÉREO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SOSTENIBILIDAD CLIMÁTICA DE LA AVIACIÓN COMERCIAL	
<i>Fernando Elorza Guerrero.....</i>	139
8. EL TIEMPO DE TRABAJO ANTE LA ADVERSIDAD CLIMÁTICA Y LA CAUSA MEDIOAMBIENTAL	
<i>Azucena Escudero Prieto</i>	157
9. EL CAMBIO CLIMÁTICO COMO NUEVA CAUSA EMPRESARIAL JUSTIFICATIVA DE ALTERACIONES EN EL TIEMPO DE TRABAJO	175
<i>María José Gómez-Millán Herencia.....</i>	175
10. LA FLEXIBILIDAD LABORAL CLIMÁTICA COMO INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
<i>Jorge Alejandro Molina Méndez</i>	195
11. EL IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA GESTIÓN PREVENTIVA POR LAS EMPRESAS: ¿POSIBILIDADES DE INTERVENCIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?	
<i>Arturo Montesdeoca Suárez</i>	213
12. EMPLEO Y SALUD LABORAL: RETOS EMERGENTES PARA LA DISCIPLINA PREVENTIVA EN UN ESCENARIO DE CONSTANTE EVOLUCIÓN Y CAMBIO MEDIOAMBIENTAL	
<i>Natalia Ordóñez Pascua.....</i>	231

13. TIEMPO DE TRABAJO Y SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL EN LA ADMINISTRACIÓN: EL COMPLEJO EQUILIBRIO ENTRE LAS NUEVAS DEMANDAS LABORALES Y EL INTERÉS GENERAL <i>José Antonio Rueda Monroy</i>	251
14. LOS RETOS Y DEBATES QUE GENERAN LOS NUEVOS “PERMISOS CLIMÁTICOS” <i>Juana M^a Serrano García</i>	273
15. TIEMPO DE TRABAJO Y NUEVO DERECHO A LA PREVISIBILIDAD <i>Edurne Terradillos Ormaetxea</i>	287
Panel B FORMAS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE SU TIEMPO Y CAMBIO	307
1. ¿QUÉ PAPEL JUEGAN LOS DERECHOS DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA EN LA INCIDENCIA DEL CAMBIO CLIMÁTICO SOBRE LAS DISTINTAS FORMAS DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL, Y SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD? <i>Andrea Baneira Suárez</i>	309
2. EL LUGAR QUE OCUPA EL TRABAJO DECENTE EN EL PROCESO DE DESCARBONIZACIÓN DE LA ECONOMÍA <i>Laura Ionita Ionita</i>	323
3. TELETRABAJO SOSTENIBLE: EQUILIBRIO ENTRE TIEMPO, CORRESPONSABILIDAD Y COMPROMISO AMBIENTAL <i>Tamara Prieto Pérez</i>	337
4. ACCIDENTE EN TELETRABAJO Y TIEMPO DE TRABAJO <i>Daniel Redondo Torres</i>	363
5. LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR; LIMITACIONES A DICHA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO <i>Julia Dormido Abril</i>	381

6. DOBLE SIGNIFICADO DEL TIEMPO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD: COMO MEDIO DE AJUSTE RAZONABLE EN EL TRABAJO Y COMO CAMBIO CLIMÁTICO	
<i>Fco. Javier Fernández Orrico.....</i>	401
7. RIESGOS EMPRESARIALES EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL TRABAJO A DISTANCIA	
<i>Pablo Gimeno Díaz de Atauri</i>	419
8. HUELGA TOTAL Y HUELGA A TIEMPO PARCIAL: INCIDENCIA SOBRE EL CÁLCULO DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO-DESCANSOS Y SU RETRIBUCIÓN	
<i>Francisco Agustín Rodrigo Sanbartolomé.....</i>	439
9. EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CAMBIO CLIMÁTICO	
<i>Rosa Rodríguez Martín-Retortillo.....</i>	459
10. LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ELEMENTO DE FLEXIBILIDAD EMPRESARIAL. A PROPÓSITO DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
<i>Esther Sánchez García-Nieto</i>	475
11. LAS (IM)PREVISIONES NORMATIVAS ANTE EL ABUSO DE DERECHO EN LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR Y FLEXIBLE DE LA JORNADA LABORAL	
<i>José Miguel Sánchez Ocaña.....</i>	497
Panel C TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y FORMACIÓN	515
1. LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL COMO MECANISMO PARA LUCHAR CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	
<i>Ana Castro Franco.....</i>	517

2. LA ADOPCIÓN DE FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE CON MOTIVO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: REFLEXIONES CRÍTICAS EN TORNO A LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL <i>Alicia Fernández-Peinado Martínez</i>	539
3. FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS, JORNADA, PERMISOS Y CORRESPONSABILIDAD <i>Francisco Javier Hierro Hierro</i>	555
4. EL EJERCICIO DE LA CONCILIACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL RESTO DE LA PLANTILLA <i>Paula López Aguado</i>	575
5. CORRESPONSABILIDAD Y OTRAS CAUSAS DE DENEGACIÓN DE LA SOLICITUD DE ADAPTACIÓN DE JORNADA <i>Delyana Milenova Koseva</i>	597
6. PLANES DE FORMACIÓN Y PLANES DE IGUALDAD <i>Patricia Nieto Rojas</i>	613
7. LA ENFERMEDAD COMO PRESUPUESTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE PERMISOS LABORABLES RETRIBUIDOS: EL PERMISO PARA CUIDADORES <i>Beatriz Sánchez-Girón Martínez</i>	629
8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA LA ADAPTABILIDAD EQUILIBRADA FAVORABLE A LA GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO <i>Milagros Alonso Bravo</i>	649
9. MONOPARENTALIDAD Y CONCILIACIÓN: UNA REVISIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DESDE LA ÓPTICA DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES <i>Jorge Domínguez Pavón</i>	667

10. AUSENCIAS RETRIBUIDAS Y EQUILIBRIO ENTRE LAS NECESIDADES PERSONALES Y LAS EMPRESARIALES. UNA REVISIÓN CRÍTICA <i>Elena García Testal</i>	689
11. LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LA GENTE DE MAR DERIVADAS DE LA DESCARBONIZACIÓN DE LOS BUQUES: UNA REFLEXIÓN EN TORNO AL TIEMPO DE TRABAJO <i>María Gorrochategui Polo</i>	711
12. ALTERNATIVAS PARA GARANTIZAR LA CONTINUIDAD DEL TRABAJO DECENTE A BORDO DE BUQUES PESQUEROS FRENTE A LOS DESAFÍOS DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA <i>Sandys Menoya Zayas</i>	727
13. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y EL CAMBIO CLIMÁTICO: MEDIDAS LABORALES PARA TENER EN CUENTA <i>Djamil Tony Kahale Carrillo</i>	745
14. LA FRAGMENTADA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2019/1158 Y LA RECONFIGURACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL <i>Gratiela-Florentina Moraru</i>	761
Panel D EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	781
1. LOS EFECTOS NO ESPERADOS DE LA REFORMA DE 2021 EN EL EMPLEO PARCIAL <i>Jaime Piqueras García</i>	783
2. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO MECANISMO DE FOMENTO DEL EMPLEO Y DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO <i>Juan María Roldán Conesa</i>	797

3. EL ACCIDENTE DE TRABAJO <i>IN ITINERE</i> EN EL PLURIEMPLEO (FEMENINO) A TIEMPO PARCIAL. EL DESAMPARO PROCESAL DE UN SILENCIO INEXISTENTE EN ITALIA Y PORTUGAL <i>Xosé Manuel Carril Vázquez</i>	815
4. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL <i>Elena Lasaosa Irigoyen</i>	829
5. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL EN LA PROVINCIA DE ALMERÍA: RETOS Y OPORTUNIDADES DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICO-LABORAL <i>Antonio Megías Bas</i>	843
6. LA AMPLIACIÓN DEL TIEMPO PARCIAL: ¿UNA TRANSICIÓN JUSTA O UNA AMENAZA PARA EL TRABAJO? <i>Giuseppina Pensabene Lioni</i>	855
Panel E CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO, DESCONEXIÓN Y DIGITALIZACIÓN	873
1. TIEMPO DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES <i>Diego Álvarez Alonso</i>	875
2. LA ORDEN DE DISCRIMINAR EN EL TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO <i>María Carmen Aranda Martínez</i>	895
3. TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO: INICIO Y FIN DE LA JORNADA <i>David Crespo Ortiz</i>	909
4. CONTRADICCIONES SOCIALES Y AMBIENTALES DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TIEMPO DE TRABAJO <i>Ana García García</i>	931

5. DATOS BIOMÉTRICOS Y CONTROL HORARIO: ¿LA REFORMA PROPUESTA POR 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 PUEDE SUPONER UN CAMBIO EN EL CRITERIO SOSTENIDO POR LA AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS?	
<i>Alba Navalón Arnal</i>	953
6. LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA: A VUELTAS CON LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y EL DESCANSO DE LOS CONDUCTORES	
<i>Eder Niño Bravo</i>	973
7. REGISTRO DE JORNADA Y RELACIONES LABORALES ESPECIALES	
<i>Rubén Parres Miralles</i>	995
8. REGISTRO DE JORNADA: VISIÓN ACTUAL Y PROPUESTAS DE FUTURO	
<i>José Enrique Ruiz Saura</i>	1009
9. LA FUNCIÓN REGULADORA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL REGISTRO DE JORNADA DIARIA	
<i>Noemí Serrano Argüello</i>	1037
10. EL TIEMPO DE ACOMPAÑAMIENTO DE UN VEHÍCULO EN UN TRANSBORDADOR: ¿TIEMPO DE TRABAJO O DESCANSO?	
<i>Francisco Trujillo Pons</i>	1057
11. LA FUNCIÓN POTENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA EFECTIVIDAD DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
<i>Sara Viña Cruz</i>	1077
12. EL REGISTRO HORARIO COMO MEDIDA DE GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
<i>Raquel Poquet Catalá</i>	1111

13. EL REGISTRO DIGITAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

*Catalina Smintinica***Panel F LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO..... 1149**1. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO A
TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*Ana Aguas Blasco..... 1151*2. LA COMUNITAT VALENCIANA COMO PIONERA EN EL
IMPULSO A LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS*Antonio Fernández García..... 1177*3. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y
PERSPECTIVA SINDICAL: ANÁLISIS CRÍTICO DEL
ACUERDO ENTRE EL GOBIERNO Y LOS SINDICATOS
CC. OO. Y UGT*Víctor Maneiro Hervella 1193*4. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: UNA MEDIDA
DE MEJORA DE LA SALUD LABORAL*Josefa Romeral Hernández 1213*5. LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
Y SUS CONSECUENCIAS*Enea Ispizua Dorna..... 1231*6. LA TRANSICIÓN HACIA EL FUTURO UMBRAL LEGAL
MÁXIMO DE JORNADA. REFLEXIONES EN TORNO
AL BLINDAJE LEGAL*Ana Matorras Díaz-Caneja..... 1253*7. RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE
LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL*Emma Rodríguez Rodríguez..... 1273*8. EL JUEGO DE LAS FUENTES DEL DERECHO
EN LA REDUCCIÓN DE JORNADA:
¿IMPOSICIÓN LEGAL O NEGOCIACIÓN COLECTIVA?*Mariola Serrano Argüeso..... 1289*

LA TRANSICIÓN HACIA EL FUTURO UMBRAL LEGAL MÁXIMO
DE JORNADA. REFLEXIONES EN TORNO AL BLINDAJE LEGAL

ANA MATORRAS DÍAZ-CANEJA

Profesora Ordinaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Pontificia Comillas

matorras@comillas.edu

SUMARIO

1. CONSIDERACIONES GENERALES. 2. LA LIMITADA UTILIDAD DE LELE MENTO HISTÓRICO, COMPARADO Y DE LA EXPERIENCIA CONVENCIONAL. 3. ADAPTACIÓN Y AJUSTES EN UN MARCO MULTINIVEL: INSTRUMENTOS JURÍDICOS CONCURRENTES Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL. 4. BLINDAJE LEGAL: NATURALEZA, FUNDAMENTO, FINALIDAD Y ALCANCE. 4.1. Proyección subjetiva/personal. 4.2. Fuentes de condiciones afectadas. 4.3. Proyección temporal. 4.4. Alcance objetivo o material.

1. CONSIDERACIONES GENERALES

La anunciada reducción de la jornada máxima legal ha tomado ya cuerpo, desde que se aprobara en Consejo de Ministros, el pasado 4 de febrero de 2025, 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 (en adelante, el APL¹).

El diseño e implementación de medidas empresariales de reducción de jornada para alcanzar el futuro umbral legal máximo de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual (1712 anuales) conformará un proceso complejo, para el que se contará con un estrechísimo margen de tiempo y que generará un incremento notable de los costes laborales, no sólo los salariales, además de dificultades organizativas.

En el APL no se exige la formalización previa de acuerdos colectivos o individuales que proporcionen cobertura expresa al ajuste a la baja del tiempo de trabajo —y que complementariamente, a modo de hoja de ruta, detallen con precisión el alcance de su impacto, colectivo e individualizado—. Por el contrario, está previsto con carácter general que se aplique de manera inmediata y directa, tras su publicación en el BOE (DF 4ª APL), se cuente o no con un respaldo, convencional o contractual, sobre la forma de implementación y estén predeterminados o no, en definitiva, sus impactos colaterales concretos en la esfera colectiva e individual.

Es incuestionable que la rebaja efectiva de la jornada ordinaria forzará a acometer de inmediato variadas operaciones de reorganización empresarial complementarias para poder recuperar el equilibrio en términos organizativos y productivos. Y ello tendrá una incidencia paralela en el reparto de cargas y tareas laborales y en los sistemas de control de resultados y rendimiento, así como en la determinación distintos tipos de condiciones de trabajo: horarios, distribución del tiempo de trabajo en las distintas unidades de tiempo (semana y año, entre otras posibles) turnos (duración, rotación, solape, régimen de corretornos) calendario de trabajo anual,

¹ La comunicación se ha construido con apego al texto del APL (aunque asumiendo que en la tramitación parlamentaria es probable que se modifiquen algunas de sus previsiones).

ritmo de trabajo, descansos intermedios y pausas especiales, descansos semanales, vacaciones, horas extraordinarias, régimen de guardias, pactos de disponibilidad o flexibilidad horaria, permisos retribuidos —computables o no como de trabajo—, puentes, régimen aplicable ante episodios de inactividad involuntaria, etc. Y, desde esa lógica, se contempla un período de adaptación de los convenios, que vencería el 31 de diciembre de 2025 (DT 3ª APL)².

El objeto de la presente comunicación no es otro que determinar cómo podría articularse jurídicamente la transición, tanto en escenarios de normalidad, como en escenarios empresariales críticos.

Asumimos como premisa que podría ser un proceso complejo —pese a la aparente simplicidad y la flexibilidad del texto del APL respecto a los instrumentos y fórmulas jurídicas admisibles en la práctica para reducir el tiempo de trabajo hasta alcanzar el nuevo límite legal— dado que nos movemos en un marco multinivel de referencia para la determinación de las condiciones laborales aplicables a cada persona trabajadora —ley, convenios estatutarios y extraestatutarios, acuerdos de empresa, pactos individuales y concesiones unilaterales empresariales—.

Pero, además, antes de adentrarnos en dicha problemática jurídica, es conveniente alertar sobre varios extremos que marcarán el paso de la transición.

- La heterogeneidad de escenarios de partida, tanto en lo que respecta a la magnitud del diferencial de la jornada actual con respecto al nuevo umbral legal, como particularmente en cuanto al perfil de las empresas afectadas y el margen de maniobra —en clave económica, organizativa y productiva— con el que contarán en el nivel empresarial para adaptarse y poder hacer frente a una transición no traumática.
- Las situaciones complejas que pueden plantearse para la redefinición armoniosa y no conflictiva de los “estatutos de condiciones laborales”, que no tienen por qué seguir un patrón unitario (por centros de trabajo, por departamentos o servicios, por perfiles profesionales, por tipos de contratos, por la aplicabilidad o no de disposiciones reglamentarias en materia de jornadas especiales, por la necesidad de respetar limitaciones singulares en materia de tiempo de trabajo y descansos complementarias previstas en la normativa de prevención de riesgos, etc.). Y que tampoco han de satisfacer necesariamente las aspiraciones, expectativas o necesidades personales o familiares de las personas trabajadoras. Y ello, por más que la reforma

² Debería clarificarse cómo se aplicará, en evitación de un juego retroactivo distorsionador. Y no es descartable que se obligue a regularizar, como ocurrió tras la Reforma de 1983.

esté inspirada en ese denominado derecho de disposición sobre los usos del propio tiempo; que cubre las necesidades de conciliación corresponsable, pero va mucho más lejos, abarcando necesidades y aspiraciones estrictamente personales; así, al menos: cuidados personales, deporte, ocio, descanso, formación, otros compromisos y oportunidades profesionales —por cuenta propia o ajena—, participación en actividades asociativas, etc.

- La implícita atribución de responsabilidad inexcusable a las empresas de recortar de inmediato la jornada hasta ese máximo de 37,5 horas, puesto que, se hayan adaptado o no al nuevo umbral los convenios colectivos que les sean aplicables, aquéllas son responsables de que la materialización de la reducción sea efectiva e inmediata. Aunque, es importante recordarlo, sin perder de vista que el futuro umbral máximo legal seguirá siendo un promedio en cómputo anual. Por ello, los efectos constrictores de la jornada semanal podrían no sentirse con esa inmediatez por las personas trabajadoras, si se juega con las posibilidades de distribución irregular en los términos que en cada caso corresponda a la luz del art. 34.2 ET y sus instrumentos de concreción.
- La operatividad de diversas garantías legales en la transición introducidas en el APL que constriñen el margen de maniobra, tanto a nivel colectivo como individual, para la implementación de la reducción del tiempo de trabajo:
 - De una parte, en el plano retributivo juega una garantía general, aplicable a absolutamente todas las personas trabajadoras afectadas por la reducción legal de jornada, que asegura que la disminución de horas de trabajo no supondrá merma en las condiciones retributivas aplicables —forzando así, un incremento inmediato del valor del salario—hora, aunque no se incremente el salario nominal bruto de partida— (DA 3ª APL); y otras garantías complementarias especiales acumulables a ella, que serán aplicables en marcos, modalidades o situaciones contractuales especiales, y que forzarán subidas inmediatas de los salarios individuales; (DT 2ª APL). Concretamente: en los contratos a tiempo parcial, así como en los casos de disfrute individual de jornadas reducidas: a) ya sea por motivos familiares o de protección de víctimas de violencia de género o de terrorismo, en virtud de lo previsto en el art. 37 ET —salvo que en los supuestos previstos en los apartados 6 y 8 optasen por reducir aún más su jornada, en proporción a la acomodación a la nueva jornada legal de 37,5 horas—; b) o en casos de reducción de jornada y salario por motivos empresariales (arts. 47 y 47 bis ET).
 - Y de otra —y, parece, con proyección más allá de la esfera retributiva— se instituye un blindaje legal, de proyección

transversal, que impedirá recurrir a medidas de compensación, absorción o eliminación de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutándose por las personas trabajadoras afectadas por la reforma.

Será a esto último a lo que dedicaremos más profunda atención en la presente comunicación, identificando los puntos críticos que deben ser reconsiderados o aclarados en sede parlamentaria, pues se trata de una disposición compleja, que fue objeto de amplio debate en el seno del Consejo Económico y Social entre las distintas organizaciones que lo integran (sobre la valoración y el contenido) sin que, finalmente, las mismas lograsen alcanzar un acuerdo al respecto³. Lo que permite predecir una elevada litigiosidad en un terreno que por el momento no ha recibido minuciosa atención doctrinal.

2. LA LIMITADA UTILIDAD DEL ELEMENTO HISTÓRICO, COMPARADO Y DE LA EXPERIENCIA CONVENCIONAL

La utilidad de la exploración del elemento histórico, comparado y convencional ha sido bastante limitada, a efectos de extraer pautas exportables al proceso inminente de reducción de la jornada ordinaria máxima, como explicamos a continuación.

En lo que respecta al elemento histórico, arrancamos en el marco que conformaron el Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero 1983⁴ y las precedentes Ley 4/1983, de 29 de junio, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, en materia de jornada máxima legal y vacaciones mínimas⁵, junto al RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos⁶. Pero finalmente no resultan excesivamente ilustrativos. Era bien distinto el escenario de partida, tanto el normativo-legal, como el convencional (mucho menos desarrollado que en la actualidad). Y en cuanto al régimen de transición: ni la ley obligaba de manera explícita a respetar el salario, ni se instituyó una regla general de blindaje o salvaguarda de condiciones laborales al estilo de la prevista en la DA 3ª APL.

Ambas normas forzaron simplemente la acomodación inmediata a la jornada de 40 horas, aclarando que sólo se veía afectada la duración y estableciendo que, salvo pacto en contrario, seguirían en vigor, en sus términos, las disposiciones de los convenios colectivos relativas a la “ordenación global” de la jornada⁷.

³ *Vid.* Dictamen 1/2025 del CES, 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, pág. 17.

⁴ BOE 1 de marzo de 1983

⁵ BOE 30 de junio de 1983

⁶ BOE 27 de julio de 1983

⁷ DT, 2º párrafo, de la Ley de 1983 y DT 2ª del RD de 1983

La responsabilidad de cumplir con las 40 horas descansaba sobre las empresas, que debían implementarlo de inmediato; abstracción hecha de que se hubiera completado ya o no una negociación del convenio colectivo que les fuera aplicable para introducir adaptaciones y para acometer ajustes complementarios de su clausulado, con vistas a recomponer el equilibrio interno del convenio. Y se estableció expresamente que los ajustes que tuvieran que llevar a cabo las empresas en aspectos distintos de la duración de la jornada, debían implementarse por los cauces reglados legalmente establecidos para modificaciones sustanciales (art. 41 ET), sin permitir a las empresas su implementación unilateral y directa, al margen de esos cauces de ajuste legales.

Además, pese al silencio legal, los tribunales interpretaron que la acomodación al umbral de 40 horas debía producirse sin merma salarial⁸. Pero en alguna ocasión permitieron la compensación y absorción de precedentes mejoras en materia de tiempo de trabajo contra la rebaja de la jornada, aunque con filtros bien exigentes⁹.

En lo que respecta al Derecho Comparado, es pertinente subrayar que en los países de nuestro entorno las reformas destinadas a forzar una reducción del número de horas o de días de trabajo semanal, no han contemplado una regla de garantía de inmunidad retributiva equivalente a la nuestra¹⁰. Pero, además, la acomodación de la jornada individual a las necesidades particulares y la mejora de los usos del tiempo ha tendido a articularse a través de la “normalización” del trabajo a tiempo parcial y/o a través de reducciones y adaptaciones “a la carta” de la jornada individual, acompañadas de reducción del salario individual y/o mediante el recurso a horarios de trabajo flexibles o variables (sin reducción del tiempo de trabajo y, por tanto, sin pérdida retributiva).

Con todo, es importante resaltar que en esos países las reducciones de tiempo de trabajo no han sido neutras en términos de costes salariales, ni siquiera en los casos de concentración de la jornada semanal en menos días laborables, al ser inevitable en muchos casos el recurso a horas extras o a nuevas contrataciones.

Pero, en particular, conviene llamar la atención sobre la reseñable diferencia de la garantía prevista en nuestro APL con respecto a la medida de garantía salarial que se adoptó en Francia al implementar la reducción a 35 horas, a través de la Ley Aubry II en el año 2000. En ella, y con el fin de mantener bajo control el crecimiento de costes salariales, evitando crecimientos salariales en cascada, la garantía se configuró como una partida diferencial, con un re-

⁸ STCT 20 de diciembre de 1983 (JUR\1983\2706)

⁹ STCT 13 de diciembre de 1983, JUR\1983\2698 y STCT 22 de mayo de 1984, JUR\1984\2637

¹⁰ *Vid.* número monográfico sobre “*Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo*”, *Actualidad Internacional Sociolaboral*, núm. 264, abril 2024, que pone el foco en la vertiente retributiva de las medidas de reforma en materia de jornada en Francia, Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos y Dinamarca.

corrido temporal limitado y que sólo aprovechó a las personas trabajadoras con salarios más bajos, alineados con el salario mínimo interprofesional¹¹.

En lo que se refiere a nuestra experiencia convencional: resulta muy complejo encontrar regulado de manera explícita el régimen consensuado específicamente para la transición hacia jornadas más reducidas, tanto a nivel sectorial, como empresarial o inferior. Parece que se tiende a jugar sencillamente con la fijación de umbrales de jornadas anuales más bajos, que fuerzan en paralelo una rebaja de los promedios semanales máximos, sin que ello afecte a tablas o cuantías salariales y sin que ello necesariamente tenga un reflejo o correspondencia directa tampoco en regímenes de actualización o revisión menos garantistas. Y es altamente probable que, a lo sumo, haya correspondencia con la incorporación de permisos y licencias especiales de carácter genérico, para la atención de asuntos propios, o con un incremento de la duración de las vacaciones anuales, o con el reconocimiento de días de libranza retribuida para la formación de puentes; que absorberían en todos los casos la reducción sobre la jornada máxima pactada en sede convencional. Aun así, hemos identificado algunos convenios que recogen declaraciones programáticas o compromisos singulares; o que crean comités de seguimiento, solución de conflictos y evaluación de resultados —en términos de costes, productividad y empleo— ligados al proceso de reducción de la jornada¹².

3. ADAPTACIÓN Y AJUSTES EN UN MARCO MULTINIVEL: INSTRUMENTOS JURÍDICOS CONCURRENTES Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Con la entrada en vigor de la futura Ley, los convenios y las restantes fuentes de determinación de condiciones laborales subsistirán en sus términos, sin más modificaciones automáticas forzadas *ex lege* que las que sean necesarias para interiorizar y asegurar la efectividad de la reducción del tiempo de trabajo semanal en cómputo anual impuesta por ley.

Pero la reforma proyectada va mucho más lejos, como se ha anticipado, por lo que su aplicación podría tener en muchos casos un impacto desestabilizador especialmente intenso, por afectar a múltiples variables y condiciones laborales (más allá del tiempo de trabajo en su vertiente cuantitativa pura y dura) y a múltiples de costes fuentes. Particularmente, en clave económica, su impacto multiplicador es más profundo que el que resulta de las

¹¹ Ley núm. 2000-37, 19 de enero de 2000. Además, las empresas disfrutaron de medidas de acompañamiento o apoyo, de naturaleza fiscal y de Seguridad Social.

¹² XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. BOE núm. 281, de 21 de noviembre de 2024; Convenio colectivo estatal del sector de las empresas organizadoras de eventos. BOE núm. 306, de 20 de diciembre de 2024. III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024.

sucesivas subidas anuales del SMI, y además se acumula a éstas y a su efecto tractor de subidas salariales; y alcanza una dimensión muy superior a la que cabe intuir, tanto en lo que respecta a partidas salariales, como extrasalariales, como en lo concerniente a costes de Seguridad Social, y tanto *ad intra*, para contratos en vigor, como *ad extra*, para futuras contrataciones.

En atención a ello es fácil pronosticar que, en el corto o medio plazo, el crecimiento de costes anudado a la Reforma se trate de amortiguar con una contracción de las revisiones salariales anuales (o con medidas de congelación salarial); y, eventualmente, que incluso se compense con medidas racionalizadoras de costes salariales y no salariales incisivas, que conduzcan a una reestructuración salarial y/o a la desaparición o minoración de beneficios sociales o a una revisión regresiva de las condiciones de disfrute de los mismos que ni siquiera la garantía legal introducida en el APL podrá impedir.

Centrándonos en el ajuste en tiempo de trabajo: no hay por qué diseñar un régimen unitario para la transición a los nuevos umbrales máximos (anual y semanal). Podrían diversificarse los instrumentos y las fórmulas de concreción del ajuste y cumplimiento normativo a nivel territorial o personal o a nivel funcional, dentro de distintos sectores y subsectores; incluso dentro de una misma empresa: por centros, por categorías acotadas genéricamente —ya sea por perfiles profesionales o por situaciones personales o familiares o por niveles de riesgo profesional—, o en atención a lo que se convenga individualmente con determinadas personas trabajadoras. De hecho, como se anticipó, el APL guarda el más completo silencio, limitándose a establecer una DT 3ª destinada a impulsar una transición progresiva reequilibradora enmarcada en la negociación colectiva.

Obviamente, la transición se articulará prioritariamente a través de la negociación colectiva. Y si las medidas de ajuste consensuadas en sede convencional son materialmente aplicables directamente, sin necesidad de operaciones complementarias de concreción o detalle, no forzarán a las empresas a someterse a las exigencias procedimentales del art. 41 ET para su aplicación (ni abrirán las posibilidades de extinción indemnizada que contempla este precepto en el apartado 3, aunque vayan más allá de un simple recorte del tiempo de trabajo ordinario máximo de referencia).

Pero en la medida en que el convenio colectivo sectorial difícilmente podrá contemplar y dispensar cobertura plena a todas las necesidades de reorganización y ajuste de las empresas, la sede preferente para la acomodación a los nuevos umbrales debería ser el convenio empresarial o el acuerdo de empresa. Y en cualquier caso, parece que el convenio sectorial no debiera fijar un régimen rígido, sino que convendría que se abriesen distintas opciones a concretar en niveles inferiores o que se configurasen sus medidas como soluciones supletorias; pero asumiendo que, pese a lo señalado y al margen legal abierto para una negociación colectiva de empresa concu-

rente con impacto en distintas vertientes del tiempo de trabajo, ordinario y extraordinario (art. 84.2 ET), no todas las empresas cuentan con una dimensión y/o con una estructuración y dinámica sindical apropiadas para la negociación de un convenio de empresa.

- Es previsible un uso intenso del art. 84.2, apartados a) y b) ET, que acoge la posibilidad de suscribir convenios de ámbito empresarial concurrentes con el sectorial aplicable (y preferente), entre otras, en las siguientes materias: a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- Pero, pese a existir un deber de negociar, no se impone legalmente la obligación de convenir; y de haber oposición, sólo cabría el descuelgue temporal del convenio sectorial aplicable ex art. 82.3 ET; que se permite respecto a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Pese a lo indicado, en muchos casos los ajustes de los convenios forzarán una adaptación multinivel en fuentes subordinadas de determinación de condiciones.

En defecto de instrumentos colectivos ordenadores de la transición, quedará en manos de la empresa la decisión (y la responsabilidad) de fijar la fórmula.

Pero en todo caso deberá informar y consultar a la representación unitaria y recabar informe previo (art. 64.5 ET). Aunque esta última exigencia legal no opere como presupuesto de validez y eficacia de las medidas; sin perjuicio de lo que luego se dirá respecto de los ajustes complementarios (*i.e.*, distintos de la pura y simple minoración del tiempo de trabajo).

Evidentemente en aquellas empresas que no cuenten con representación unitaria (como ocurre en buena parte de las PYMES), sea cual sea su dimensión, el empresario tiene el deber de implementar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento en cómputo anual de los nuevos límites. Y nada obstruye que, a propuesta empresarial o bien por iniciativa de las personas trabajadoras, se constituya una comisión *ad hoc* para negociar sobre este asunto, aunque sólo se pretenda recortar jornada, inspirándose en el modelo previsto en el art. 41 ET para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Pero no siendo preceptivo, tampoco puede descartarse que, en ausencia de esos convenios o acuerdos colectivos articuladores de la transición, propios o impropios, se suscriban pactos individuales (incluso acuerdos plurales o “en masa”).

Tendrá cabida o su propio espacio de juego concurrente también el eventual acuerdo individual, entre empresa y persona trabajadora; y constituirá el instrumento de ajuste idóneo cuando sólo sean casos singulares o aislados los necesitados de ajuste al nuevo límite legal.

La reducción efectiva del tiempo de trabajo en última instancia, de no concretarse en convenio o en acuerdo de empresa la forma en que va a implementarse, se determinará unilateralmente por la empresa; sin que la eventual oposición, colectiva o individual, pueda bloquear esas decisiones empresariales. No constituye propiamente modificación empresarial, sino adaptación al nuevo marco legal.

Ahora bien, es evidente que, a falta de cobertura en convenio colectivo o en acuerdo de empresa suscrito para implementar las medidas de transición, la puesta en marcha (unilateral) de las medidas empresariales de reducción de jornada puede arrastrar inevitablemente otras modificaciones sobre las condiciones laborales aplicables hasta ese momento, incluidas las que la empresa considere necesario introducir, por razones puramente organizativas o productivas, para ajustar otras vertientes de la variable tiempo de trabajo. Sin ánimo de exhaustividad: cambio del sistema de trabajo a turnos o modificaciones en el régimen de distribución del tiempo de trabajo, modificación en la fórmula de distribución irregular (estática o dinámica; en provecho de empresas y/o de las personas trabajadoras) o en las condiciones aplicables a esa distribución irregular, horarios, destajos, retribuciones variables ligadas al resultado, sistema de control del rendimiento, criterios de planificación de las vacaciones, régimen aplicable a permisos retribuidos, licencias sin sueldo o días de asuntos propios (causas, preavisos y duración), régimen de recuperación del trabajo perdido y del salario (tanto en caso de ausencias justificadas para las que sea exigible la recuperación, como eventualmente para ausencias injustificadas si así se ha previsto), régimen de disfrute de puentes, régimen de disfrute de descanso semanal y de libranzas en festivos (los previstos en calendarios oficiales y, en su caso, los adicionales, a veces configurados como permisos retribuidos).

Y conviene subrayar que siempre estará abierta en paralelo la posibilidad de intensificar el uso de medidas de flexibilidad preexistentes, tales como : las fórmulas de distribución irregular de la jornada o las horas extras u otras fórmulas de adaptación del tiempo de trabajo en sus distintas dimensiones (dentro de los márgenes legales y convencionales).

Y no puede pasarse por alto que todas las medidas empresariales a las que se ha hecho referencia, al estar configuradas y centradas en minimizar el impacto disruptivo en la organización empresarial, podrían neutralizar en gran medida el efecto de recuperación de libertad de disposición del propio tiempo buscando con el recorte de la jornada máxima legal.

4. BLINDAJE LEGAL: NATURALEZA, FUNDAMENTO, FINALIDAD Y ALCANCE

La DA 3ª del APL, bajo la rúbrica “retribuciones” dispone lo siguiente: *“La reducción de la jornada establecida en la presente ley no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras”*. De modo que opera como escudo protector de efectos colaterales adversos inmediatos, y viene a romper la correspondencia en la cantidad de trabajo debida por la persona trabajadora y el salario.

Pero no es una regla prohibitiva (operativa bajo sanción de nulidad); ni tiene un alcance absoluto. Pese a su catalogación en el APL como disposición adicional, parece una disposición híbrida, a caballo entre las normas de Derecho transitorio y las disposiciones adicionales, que instituye una garantía singular intensamente protectora. Debe asumirse que, en cuanto garantía cubierta por una norma transitoria, decaerá y se agotará tras la culminación del proceso de transición.

El APL no impone un blindaje absoluto, transversal sobre la totalidad de los derechos económicos (o de otra naturaleza) de los afectados por la reducción legal de la jornada y a perpetuidad; y en definitiva, no da vida a derechos adquiridos a título individual absolutamente intangibles.

Ordena la transición, contando con una proyección amplia (en términos objetivos o materiales, subjetivos o personales y temporales) pero no es ilimitada, como precisamos a continuación:

4.1. Proyección subjetiva/personal

Aprovecha a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su tipo de contrato o de relación laboral; y abstracción hecha también de la extensión o distribución de su jornada ordinaria, su antigüedad, su inclusión o no en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo, etc., que verán protegida su remuneración individualizada, cualquiera que sea la fuente de los distintos elementos que la integran.

Pero, es más, el blindaje legal parece contar con proyección colectiva general, surtiendo efectos más allá de las relaciones laborales individuales nacidas antes de la entrada en vigor y que interiorizarán un recorte efectivo de jornada. De modo que transitoriamente también aprovecharía a las contrataciones posteriores en lo que concierne a concesiones o fuentes de proyección colectiva (convenios estatutarios o extraestatutarios, reglamentaciones internas de empresa, condiciones generales de la contratación, etc.). Todo ello, a menos que se implementaran dobles escalas transitorias, incluso en los convenios colectivos (ámbito éste, en el que habría que poner especial cuidado para acomodarlas a los cada vez más duros filtros jurisprudenciales).

Y, como ya se ha indicado, la garantía legal *de no afectación* operará transversalmente, para todo tipo de contratos en vigor en cada empresa con jornadas por encima de 37,5 horas de promedio —comprendidos los temporales, cualquiera que sea su clase—, los de relevo, y los de trabajo a distancia. Pero, además, a ella se superpone la garantía singular que asegura un incremento automático e inmediato de las retribuciones en sentido amplio en los contratos a tiempo parcial¹³ (incluidos los protagonizados por personas trabajadoras fijas-discontinuas que en perspectiva vertical estén realizando jornadas inferiores a las de referencia; e incluido también el especial de relevo, al aumentar su coeficiente de parcialidad).

4.2. Fuentes de condiciones afectadas

En una primera aproximación parece operar sobre todas las fuentes, normativas y extra-normativas de determinación de las retribuciones. Pero finalmente creemos que, pese a la contundencia de la DA 3ª APL, no queda (o no debiera quedar) garantizada legalmente en plenitud la inmunidad futura del régimen retributivo convencional y de otras condiciones de trabajo “dependientes” de la duración de la jornada, ni siquiera hasta el fin de la vigencia ordinaria del convenio o de las prórrogas activas.

En el marco de la negociación colectiva deberían poder suscribirse por las comisiones negociadoras, acuerdos en sentido regresivo (dentro y fuera del período de adaptación previsto en el APL) al amparo del art. 86.1 ET, aunque el convenio esté en período de vigencia ordinaria o en prórroga; pero también, con más motivo, si está en ultraactividad (suscribiendo acuerdos parciales, *ex art.* 86.3 ET).

Pero siendo esta la interpretación más razonable y respetuosa con la negociación colectiva y con la ordenación legal de las fuentes de determinación salarial, no está claro si tiene cabida bajo la redacción actual del APL, porque no está claro si en este contexto es también aplicable la DA 3ª. Así pues, dicha

¹³ Que no puede evitarse forzando una reducción de horas de trabajo; ni siquiera a través del art. 41 ET.

DA necesita una mejora técnica, en sí misma y para conciliar su contenido con la previsión de inmediatez en la entrada en vigor (DF 4ª APL) y con la DT 3ª APL, a cuyo tenor a las comisiones negociadoras se les otorga un plazo para la adaptación de los convenios, que vencería el 31 de diciembre de 2025¹⁴.

En definitiva, es imprescindible que se clarifique en la futura ley si para el proceso de adaptación los negociadores no están constreñidos por ese blindaje de las retribuciones convencionales; o si, por el contrario, lo están también en los procesos internos de adaptación convencional, y sólo podrían incidir en la vertiente organizativa y, en definitiva, en cuanto concierne al tiempo de trabajo (calendarios, horarios, régimen de vacaciones, horas extras, distribución irregular, permisos y licencias,...) quedando cerrada a las comisiones negociadoras la posibilidad de modificar regresivamente la estructura retributiva convencional (sea eliminado conceptos salariales, o incorporando para ellos nuevos o más duros condicionantes de devengo —ligados por ejemplo, a productividad o a la reducción del absentismo—, o reduciendo la cuantía, o implementando modificaciones regresivas de las variables o fórmulas de cálculo o sencillamente desindexando partidas respecto del salario-hora) y otro tanto cabría decir respecto de los conceptos extrasalariales.

Pero, además, pese al blindaje previsto en el APL, el descuelgue temporal del convenio (art. 82.3 ET), tendrá su campo de juego sobre los convenios en vigor y sobre sus eventuales adaptaciones a la reducción de la jornada máxima legal, sin particularidades, ni en cuanto a filtros causales, ni en cuanto al procedimiento, ni en cuanto a instrumentos jurídicos habilitantes.

En cambio, y para todas las condiciones, mejoras o ventajas, sean económicas o en materia de tiempo de trabajo, establecidas fuera del marco de la negociación colectiva estatutaria, es incuestionable que los ajustes deberían discurrir por el procedimiento previsto en el art. 41 ET (y no podría materializarse a través del *ius variandi* ordinario aduciendo que los cambios resultan obligados por imperativo legal inaplazable). Al verse afectadas condiciones esenciales o básicas, salvo que el impacto sobre las mismas fuera realmente insignificante, esos ajustes deberían estar sustentados en las causas ETOP que dicho precepto instituye como límite, con explicación detallada; sin que sea suficiente apoyarse genérica o lisa y llanamente en que se ha reducido la jornada ordinaria. Pero es previsible que en el control causal se actúe con especial flexibilidad; no así, en lo que respecta a la razonabilidad y proporcionalidad.

4.3. Proyección temporal

¹⁴ Sobre las deficiencias técnicas y sobre la conveniencia de reconsiderar el régimen de inmediatez establecido, flexibilizándolo para ciertos sectores, como el agrario, *vid.* el Dictamen del CES 1/2025, cit., págs. 15 y 16.

Solamente debe operar como límite en el momento o etapa de materialización del acortamiento de la jornada, durante la transición (lo que plantea la dificultad de su acotación precisa). Ahora bien, teniendo en cuenta la inmediatez en la exigibilidad del recorte de la jornada prevista en el APL, razonablemente, el blindaje sólo será operativo en el corto plazo, en el sentido de que la reducción de la jornada efectiva no podrá considerarse como “motivo jurídico válido por sí mismo” para la adopción de un ajuste automático e inmediato regresivo, ni en la retribución —en sentido amplio, como veremos seguidamente—, ni en otras mejoras ligadas al tiempo de trabajo (que vengan suponiendo una reducción del tiempo de trabajo efectivo) ni en lo que respecta a beneficios facilitadores de la libertad de definir los usos del tiempo o de la conciliación del trabajo con necesidades personales o familiares o de la corresponsabilización en los cuidados y trabajo doméstico (aunque no consistan en una minoración directa del tiempo de trabajo).

No opera a perpetuidad. La negociación colectiva seguirá su curso normal; y podrá dar entrada a procesos consensuados de ajuste en las sucesivas revisiones de su clausulado, sin limitaciones materiales, ni cuantitativas; incluso antes de agotar su período de vigencia ordinaria. Cabría una denuncia anticipada del convenio, ante una ruptura marcada del equilibrio interno del convenio o de haberse generado desajustes importantes en otros aspectos de la ordenación convencional del tiempo de trabajo (eventualmente, con invocación de la cláusula *rebus sic stantibus*¹⁵ o con apoyo en las cláusulas de “vinculación a la totalidad” o de indivisibilidad del convenio), lo que activaría la obligación de negociar, etc. Y el margen para la negociación no estaría constreñido por la DA 3ª APL.

Y si la reforma abocase a situaciones empresariales críticas o agravara situaciones de dificultad preexistentes, podrán adoptarse medidas de flexibilidad que supongan incluso pérdida de ventajas económicas o ajustes de ventajas ligadas al tiempo de trabajo. Cabría el descuelgue del convenio (art. 82.3 ET). Y en lo concerniente a mejoras económicas o en materia de tiempo de trabajo superpuestas por contrato o concesión empresarial o uso de empresa, y tomando una perspectiva de futuro, tampoco está asegurada la pervivencia en sus viejos términos, ni siquiera a corto plazo. Serán atacables vía compensación y absorción contra futuras mejoras legales o convencionales, así como a través del art. 41 ET.

4.4. Alcance objetivo o material

- En lo que respecta a condiciones económicas:

La regla tomada en su tenor literal se limita a asegurar la no afectación de las retribuciones. Pero con ello no obliga, como se ha anticipado, a

¹⁵ STC 210/1990, 20 de diciembre.

respetar el salario individual último percibido (o el promedio de la remuneración correspondiente a los últimos meses de trabajo, si el salario real ordinario no fuera una cantidad fija y periódica) Ni es preceptivo considerarlo congelado como un pretendido nuevo mínimo personal de referencia intangible y a perpetuidad.

Razonablemente lo que garantiza es que se respetan las “condiciones salariales vigentes”, el marco ordenador (y, en definitiva, la inmunidad del conjunto de fuentes confluyentes para la determinación de los salarios individuales de cada persona trabajadora afectada por la reforma). Es decir, que lo que queda a salvo es la estructura de sus remuneraciones, resultantes de la integración sucesiva de dichas fuentes de determinación salarial. Lo único que se impide es que se supriman o transformen conceptos retributivos, o que se reduzcan las cuantías a devengar, o que se adopten otras medidas de ajuste sin aportar más justificación que la reducción forzosa del tiempo de trabajo semanal/anual. Y en paralelo, se obliga a interiorizar el incremento del valor del salario-hora.

Admitir otra interpretación supondría dar entrada a una intromisión ilegítima del legislador en la esfera retributiva, con grave quiebra de la negociación colectiva y/o ruptura del equilibrio interno de cada contrato.

El filtro aplicable para determinar qué conceptos quedan protegidos, no debiera construirse en torno al carácter consolidable o no de los conceptos retributivos, porque el blindaje indiscutiblemente protege, no solamente los conceptos consolidables, sino también algunos complementos no consolidables (así, los ligados al puesto o al trabajo realizado o a la situación y resultados empresariales).

Igualmente, parece que el blindaje aprovecha a la compensación económica correspondiente a tiempos invertidos en desplazamientos, o la establecida para períodos de espera o para compensaciones económicas ligadas a situaciones de inactividad laboral cubiertas por la garantía salarial del art. 30 ET o por las singulares previsiones que pueda establecer la negociación colectiva (en la medida en que estén fijadas en función de los salarios vigentes, dado que crece el salario-hora).

Pero entendemos que tras la entrada en vigor solo los percibiría la persona trabajadora en la medida en que subsistan los presupuestos objetivos originarios de devengo. Así, aunque se hayan percibido de manera estable o constante, pueden quedar sin campo de juego y podría perderse el derecho a cobrar determinados tipos de partidas o verse reducido su importe o afectada su regularidad. Por ejemplo: las compensaciones por distribución irregular, aunque se hubieran disfrutado regularmente, si se contrae o deja de hacerse uso de esa facultad empresarial; o los complementos por turnicidad, si se reestructurase la plantilla y se abandonase el

régimen de turnos rotatorios; y/o las que vayan asociadas a situaciones extraordinarias de sobrecarga, si se realizan nuevas contrataciones y se redistribuyesen las cargas laborales. Y se perderían, naturalmente, los ingresos extraordinarios por horas extras, si se dejaran de prestar, aunque anteriormente se hubieran realizado con regularidad y eventualmente en un número importante, si el empresario dejara de ofrecérselas, o se perderían compensaciones vinculadas a la prestación de servicios bajo condiciones particulares especialmente onerosas, si desaparecen éstas a remolque de la reorganización de la actividad para una adaptación al nuevo límite. Así, podrían perderse, entre otros: los pluses de nocturnidad o por trabajo en festivos. No serían supuestos de regresión o pérdida salarial no permitidos.

Los incentivos ligados a resultados —o a una combinación de tiempo de trabajo— y resultados es altamente probable que también se vean afectados negativamente “espontáneamente”, al minorarse el tiempo de trabajo efectivo. No es legítimo que, por imposición legal, al margen de la negociación colectiva e individual, se desvirtúe su causalidad; de modo que no debiera entenderse implícito en la DA 3ª APL el deber de satisfacer pluses por carencia o disminución de incentivos, pues quedarían desnaturalizados. Será necesario revisarlos, con sujeción a los procedimientos reglados de ajuste, redefiniendo sus bases y reequilibrando su estructura.

En fin, podrá contraerse el salario individual sin incurrir en vulneración de la garantía que estudiamos, ante la inevitable pérdida de las remuneraciones vinculadas a los compromisos de flexibilidad horaria que habilitan prolongaciones del tiempo de trabajo¹⁶.

Finalmente, y teniendo en cuenta, entre otros elementos interpretativos, la opción del APL por el término “retribuciones” en la rúbrica, junto a la interpretación integradora de los dos incisos de la DA 3ª —el primero se refiere a “retribuciones”, pero el segundo a “cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando”— parece que el APL pretende asegurar también durante la transición la integridad de las partidas extrasalariales. Y ello, cualquiera que sea su clase, incluyendo los beneficios sociales implementados con una finalidad o funcionalidad de conciliación familiar o con una funcionalidad de procurar bienestar, pese a coincidir con los fines de la Reforma —así, servicios o ayudas de guardería, o acceso a instalaciones deportivas o de cuidado—.

Pero parece indiscutible que podrían desaparecer aquellas que se vean afectadas por reajustes en los horarios de trabajo (por ejemplo, si se eliminase

¹⁶ De mantenerse el duro régimen de desconexión laboral previsto en el APL, estos compromisos de especial disponibilidad estarían aquejados de nulidad sobrevenida, por incompatibilidad con la ley (art. 1184 C.Civ.).

el régimen de jornada partida, podrían perder su espacio o razón de ser (las ayudas de comida). Y en general, aquellas que pierdan su razón de ser o campo de juego a remolque de medidas de ajuste organizativo dentro y fuera de los convenios colectivos.

Con todo, la futura ley debería aclarar con precisión el alcance objetivo de la garantía y reformular la DA 3ª para excluir cualquier posible efecto incremental en cascada de conceptos, salariales o extrasalariales, para los que resulte injustificado objetivamente.

- En lo que respecta al resto de condiciones o ventajas:

De conformidad con lo dispuesto en el segundo inciso de la DA 3ª APL parece que se impide que se compensen y absorban automáticamente — en todo o en parte— ciertos tipos de mejoras, partidas o condiciones no estrictamente económicas (aunque todas finalmente podrían tener una traducción en términos económicos al representar un coste para la empresa).

Pero, aunque se interpretara que la DA 3ª no se refiere a ellas, para que la empresa pudiera recurrir a la compensación y absorción de viejas mejoras contra la mejora que representa la reducción legal de la jornada máxima, a fin de recuperar margen de maniobra para la gestión eficiente del tiempo de trabajo, sería necesario superar un filtro de homogeneidad en clave funcional/causal.

Y a estos efectos no hay que obviar que la reforma persigue principalmente en términos amplios y abiertos avanzar en términos del denominado *derecho al tiempo*, o a definir con más margen de libertad los usos del tiempo; y a la postre, avanzar en términos de cobertura de necesidades puramente personales —no tanto, o no solo, avanzar en términos de salud y seguridad, procurando mayor descanso; junto a fines promocionales de la conciliación corresponsable—. Y esa finalidad singular —que conecta con el derecho al descanso, pero presenta una singularidad propia— habrá de presidir la determinación de las soluciones a los conflictos que bajo la perspectiva que ahora nos ocupa planteará la aplicación de este segundo inciso de la DA 3ª APL.

La futura ley debería precisar de manera detallada cuál es el alcance y proyección de este segundo inciso de la DA 3ª APL. Y desde ella, debería abrirse paso expresamente a la compensación y absorción —vertical u horizontal, según proceda—, una vez superado un filtro de homogeneidad y de simetría cualitativa —términos, modo, extensión— y funcional con respecto al recorte legal de la jornada, para evitar la acumulación de mejoras o superposición de ventajas injustificada y eventualmente inasumible.

De hecho, la jurisprudencia parece seguir una evolución en un sentido flexibilizador en materias no estrictamente económicas¹⁷.

Así, aplicando el indicado filtro:

- Si se disfruta ya de una jornada igual o inferior a la (futura) legal de 37,5 horas como condición más beneficiosa de hecho o en virtud de lo dispuesto en una fuente *extranormativa*, no habrá ajuste que realizar; y la compensación y absorción jugarán contra el diferencial actual, pese a la contundente dicción de la DA 3ª APL.
- No se podrían “amortizar”, en cambio, los permisos especiales, reductores del tiempo de trabajo efectivo, reconocidos para cubrir necesidades singulares, personales o familiares, predeterminadas y que requieran justificación: de formación, ocio, deporte, cultura, conciliación familiar o cuidados personales.
- Tampoco cabría la compensación contra mejoras consistentes en días adicionales de vacaciones anuales porque no se reduciría el promedio de tiempo de trabajo semanal.
- Aunque no podrían suprimirse las jornadas intensivas-reducidas en lo que representan como fórmula de distribución irregular, el diferencial de tiempo de trabajo que no se esté realizando (si fuera el caso) sería neutralizable contra la rebaja legal.
- Deberían considerarse neutralizables las “bolsas de horas de libre disposición por las personas trabajadoras” y los “permisos para asuntos propios” configurados como retribuidos y no recuperables que rebajen el tiempo de trabajo debido —pues se establecen para posibilitar un uso del tiempo acompasado con las contingentes necesidades, responsabilidades o simples prioridades de las personas trabajadoras, sin necesidad de justificar el destino último y guardan identidad de razón con el recorte legal de la jornada—, al menos si la rebaja legal se materializa en el convenio aplicable a la empresa precisamente añadiendo permisos para asuntos propios o creando estas bolsas. Pero la regla del APL no parece permitirlo y parece forzar a la acumulación.
- Tampoco está claro si pueden endurecerse las reglas de cómputo y de asimilación de tiempos improductivos a tiempo de trabajo —por ejemplo, dejar de computar como parte del tiempo de trabajo efectivo las “cortesías” o las pausas “atípicas” dentro de la jornada diaria; requiriendo *ex novo* el cumplimiento íntegro de la jornada de referencia—.

Ahora bien, la conclusión última sobre si son compensables y absorbibles (y neutralizables) o no las ventajas extra-convencionales va a depender también de que, en el seno de esos procesos de ajuste y adaptación al

¹⁷

STS 12 de marzo de 2024 (rec. núm. 78/2022)

nuevo umbral legal, el propio convenio eventualmente opte por instituir un blindaje singular que impida que las nuevas condiciones o mejoras en tiempo de trabajo introducidas para implementar la reducción de jornada, compensen y absorban viejas ventajas homogéneas establecidas en fuentes externas al convenio.

Dejando de lado esa posibilidad, para evitar la acumulación de instrumentos de reducción del tiempo de trabajo efectivo y recuperar jornadas hábiles cabría eliminar, mediante pacto individual o colectivo —según proceda—, viejos tiempos de inactividad o libranza, monetizándolos (*v.gr.* creando pluses por supresión de festivos adicionales).

Y evidentemente podrían dictarse reglas nuevas que acaben con actuaciones de simple tolerancia empresarial en materia de tiempo de trabajo, sin necesidad de acudir al art. 41 ET.