



FACULTAD DE DERECHO

**LA FUTURA LEY DE USOS DEL TIEMPO Y LA
REFORMA DE LA JORNADA LABORAL: HACIA
UN NUEVO MODELO DE CONCILIACIÓN**

Trabajo de Fin de Grado

Autor: Ana Paula Fernández García

5ºE3-A

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Matorras Díaz-Caneja

Madrid

2025

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
1.1	PRESENTACIÓN	2
1.2	JUSTIFICACIÓN Y PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.3	METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO	4
2.	MARCO NORMATIVO ACTUAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	5
2.1	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA	5
2.2	DESAFÍOS Y PROBLEMÁTICAS ACTUALES EN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	13
3.	ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUTURA LEY DE USOS DEL TIEMPO	17
3.1	POLÍTICAS PREVIAS SOBRE USOS DEL TIEMPO Y RACIONALIZACIÓN HORARIA	17
3.2	ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS Y FINALIDADES DE LA FUTURA LEY	19
3.3	PILARES CLAVE SOBRE LOS QUE SE FUNDAMENTA LA FUTURA LEY	21
3.3.1	<i>Usos del tiempo más saludables y seguros</i>	21
3.3.3	<i>Usos del tiempo más igualitarios y corresponsables</i>	22
3.3.3	<i>Una organización del tiempo de trabajo más eficiente y productiva</i>	24
3.3.4	<i>Usos del tiempo más sostenibles</i>	25
3.4	PROPUESTAS DE MEDIDAS PARA UNA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	26
4	REFORMA DE LA JORNADA LABORAL	27
4.1	REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL	28
4.1.1	<i>Adaptación de la jornada para la conciliación.</i>	32
4.1.2	<i>Distribución irregular de la jornada</i>	37
4.2	REGISTRO DE JORNADA	41
4.3	REGULACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	43
4.4	EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	47
4.5	POSIBLES IMPACTOS DE LA REFORMA	50
5	CONCLUSIONES	54
6	BIBLIOGRAFÍA	54

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación

(Falta)

1.2 Justificación y propósitos de la investigación

El tiempo de trabajo constituye un pilar fundamental en el contrato laboral, que se fundamenta en el intercambio entre tiempo de trabajo a cambio de una remuneración económica. El Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica que se encarga de la regulación de los derechos y deberes de las partes que conforman la relación laboral, aborda la regulación del tiempo de trabajo. La imposición de límites a la jornada laboral representa uno de los mecanismos más relevantes, no solo para evitar posibles abusos derivados de jornadas excesivas, sino para además garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, promoviendo condiciones de trabajo más justas y equitativas.

En las conversaciones entre el PSOE y SUMAR para establecer un nuevo Gobierno de coalición progresista, uno de los principales puntos conflictivos durante la negociación era la propuesta de no ley sobre la reducción de la jornada laboral en España. Finalmente, la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y los secretarios generales de CCOO, Unai Sordo, y de UGT, Pepe Álvarez, firmaron a fecha de 20 de diciembre de 2024 el acuerdo de reducción de jornada a 37,5 horas semanales en 2025 sin reducción de salario.

En el contexto actual, se impulsa desde diversos frentes la consideración del uso del tiempo como un derecho, además de un intento por coordinar todas las políticas públicas que puedan contribuir a mejorar la capacidad de las personas para autodeterminar el uso de su tiempo. En este contexto, se ha venido debatiendo recientemente sobre la regulación del tiempo a través de una futura Ley de Usos del Tiempo. Esta legislación pretende profundizar más allá del contenido y el propósito de las tradicionales demandas de conciliación laboral y familiar, promoviendo un enfoque que prioriza la corresponsabilidad. El objetivo principal de esta futura Ley sería abordar otras inquietudes e intereses de las personas trabajadoras, marcando el inicio de una posible transición hacia un modelo de conciliación más amplio y ambicioso.

Este será el foco principal del presente trabajo de fin de grado. El análisis exhaustivo de las novedades legislativas relacionadas con el tiempo de trabajo y los usos del tiempo resulta especialmente relevante por diversas razones. En primer lugar, vivimos en una sociedad marcada por la globalización, la innovación tecnológica y las reestructuraciones laborales, envuelta en un proceso de transformación constante.

La conciliación entre la vida laboral y personal se ha convertido en un objetivo prioritario desde el punto de vista del derecho laboral y de las políticas sociales, en cuanto que la jornada laboral se configura como un elemento central en la consecución de un equilibrio entre ambas esferas. En este contexto, resulta imprescindible realizar un análisis de las reformas en la regulación de la jornada máxima, redactadas con el fin de mejorar las oportunidades de conciliación. Estas reformas tienen como objetivo contribuir a la liberación de tiempo para los trabajadores, para que estos se dediquen a actividades no laborales, mejorando así su bienestar general y su capacidad para atender responsabilidades personales.

Asimismo, se estudiarán otros instrumentos relacionados con la flexibilidad del tiempo de trabajo, como pueden ser la distribución irregular de la jornada o las horas extraordinarias, que afectan directamente a la capacidad de las personas para gestionar su propio tiempo y compatibilizarlo con otras responsabilidades. A su vez, también se examinarán fórmulas laborales emergentes, como el teletrabajo y los modelos híbridos, los cuales podrían resultar eficaces para ampliar esa autonomía y facilitar la organización del trabajo en función de las necesidades personales.

Este análisis se realizará desde una postura reflexiva y crítica, que permita abordar los distintos desafíos y oportunidades que surjan en torno a la conciliación personal y laboral, integrando los diversos intereses y necesidades involucradas, tanto de las empresas como de las personas.

Por tanto, los propósitos de esta investigación son los siguientes:

- Examinar el Estudio sobre usos del tiempo realizado por Time Use Initiative relativo a la futura Ley de Usos del Tiempo, evaluando el impacto de la nueva regulación sobre diferentes aspectos laborales y sociales.

- Realizar una comparación entre la normativa vigente sobre el tiempo de trabajo en España y la normativa propuesta por la inminente reforma de la jornada laboral, analizando las medidas propuestas para salvaguardar el bienestar de los empleados, fomentar su flexibilidad laboral y facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
- Evaluar los impactos de la nueva regulación en diferentes aspectos laborales y sociales, investigando el equilibrio entre los beneficios para los trabajadores y las demandas organizativas de las empresas.

1.3 Metodología y estructura del trabajo

Este Trabajo de Fin de Grado se fundamentará en el uso de una amplia variedad de recursos y una metodología estructurada para abordar de manera integral la materia objeto de estudio.

En primer lugar, en cuanto a los recursos utilizados se hará uso de libros, artículos y estudios académicos como pilares fundamentales para la investigación, ya que proporcionarán una base teórica sólida. Se examinará el marco normativo vigente, así como las propuestas de reforma y anteproyectos de ley relativos que puedan incidir directamente sobre la variable de tiempo de trabajo y estén relacionados con la temática central de este trabajo. Asimismo, se utilizarán fuentes fiables de datos estadísticos, tales como informes elaborados por organismos gubernamentales y centros de investigación, los cuales permitirán aportar datos cualitativos relativos a la conciliación y los usos del tiempo entre hombres y mujeres en España, y permitirán analizar patrones o tendencias que sean relevantes para abordar el tema central del proyecto.

En segundo lugar, en cuanto a la metodología a seguir y la estructura del trabajo, se realizará un estudio y análisis detallado de los recursos mencionados, desde un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, con el objetivo de garantizar un análisis riguroso de la temática planteada. Se recurrirá a la realización de un análisis comparativo entre la normativa anterior y la normativa vigente, además de un estudio de los datos estadísticos recopilados para identificar tendencias y formular conclusiones respecto a la evolución de las políticas relacionadas con el tiempo de trabajo. Se prestará atención a los aspectos

teóricos con el objetivo de analizar la realidad jurídica actual, ofreciendo además un enfoque crítico de los temas abordados.

2. MARCO NORMATIVO ACTUAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

2.1 Medidas de conciliación existentes en la legislación española

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, fue la primera en introducir el término “conciliación” en nuestro sistema normativo. Aun así, cabe destacar que los derechos de conciliación han estado presentes en nuestro ordenamiento desde la redacción de las primeras normas en materia laboral.¹

La preocupación por lograr una conciliación entre el trabajo y la vida personal comienza a principios de los años setenta, tras el colapso del modelo tradicional de la era industrial caracterizada por una sociedad en la cual los hombres trabajaban en condiciones rígidas de horario y lugar, mientras que las mujeres se ocupaban exclusivamente a las labores del hogar y la reproducción. Con la creciente participación femenina en el mercado laboral, comenzaron a surgir conflictos entre las demandas laborales y familiares. La conciliación supone un equilibrio entre las necesidades personales y laborales, sin que una domine predominantemente sobre la otra.² La Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ya incorporaba derechos orientados a facilitar la compatibilización del trabajo con responsabilidades familiares; en especial la maternidad y el cuidado de los hijos en sus primeros años de vida.

El apartado tres de la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introdujo por primera vez en nuestro ordenamiento el derecho genérico de los trabajadores a “*adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”, pero de necesaria concreción por

¹ Rodríguez Pastor, G. (2020). “Derechos de Conciliación en la vida familiar y laboral” en *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p.15.

² Vázquez Jiménez, R. M. (2020). La conciliación de la vida familiar y laboral en España. *Investigación Cultura, Ciencia y Tecnología*, 12(24), 28.

la negociación colectiva o por acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora.³

Años más tarde, el art. 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo un segundo párrafo al art. 34.8 ET para disponer la promoción de *“la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”*.

La Ley Orgánica 3/2007 estableció como uno de sus objetivos principales promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la distribución de las cargas familiares, para prevenir posibles desigualdades derivadas del ejercicio de las responsabilidades familiares. En el contexto de su promulgación, se observaba que las mujeres asumían predominantemente los derechos de conciliación, generando de cierta forma una discriminación por razón de sexo. Debido a esto, los poderes públicos adoptaron como criterio la implementación de políticas que garantizaran y fomentaran la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado familiar.⁴

La encuesta de Condiciones de Vida, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) indica que, basándose en estudios del 2016, a pesar de una evolución en la sociedad que demuestra una mayor implicación de los hombres en las tareas domésticas y familiares, sigue existiendo una mayor proporción de mujeres que de hombres realizando tareas relacionadas con el cuidado de hijos, tareas domésticas y de cocina. En la UE en 2016, el 92% de las mujeres de 25 a 49 años con hijos menores de edad dedicaban tiempo diario al cuidado de sus hijos, en comparación con el 68% de los hombres. En España, la diferencia entre hombres y mujeres se encuentra ligeramente por debajo de la media europea, con el 95% de mujeres que cuida a sus hijos diariamente, en comparación con el 68% de los hombres.⁵

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

⁴ Castro Argüelles, M. A. (2017). La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, No 133, ISSN 2254-3295.

⁵ The life of women and men in Europe - Childcare and housework. (s. f.). The Life Of Women And Men In Europe. <https://www.ine.es/prodyser/myhue17/bloc-3d.html>

Podríamos afirmar que persiste una especialización de los roles de género en la actualidad, siendo las mujeres son las que desempeñan mayoritariamente las labores de cuidados a menores, enfermos y dependientes, además de encargarse de tareas domésticas. En muchos casos, estas responsabilidades llevan a las mujeres a ajustar su trayectoria profesional con el objetivo de adaptarse a estas normas sociales. El debate sobre este tema recae sobre si estas trayectorias son resultado de elecciones libres y personales; o si, por otro lado, estas decisiones se encuentran condicionadas por factores estructurales de carácter cultural e institucional.⁶

García Faroldi analiza el concepto de la “nueva paternidad” frente al “padre proveedor” existente anteriormente. Este nuevo concepto está caracterizado por una mayor involucración en el cuidado y la creación de relaciones íntimas entre la figura del padre con sus hijos o hijas. En este nuevo modelo de paternidad, los padres priorizan las relaciones familiares, incluso llegando a sacrificar su desarrollo profesional. Numerosos autores han evidenciado una brecha entre la paternidad que los hombres declaran desear, con actitudes más participativas y orientadas al cuidado, y la que realmente ejercen, condicionada por las expectativas sociales que les asignan el rol de proveedores económicos de la familia.⁷

Sin embargo, muchos autores como García de Diego y García Foraldi advierten que esta “nueva paternidad” puede ser engañosa, ya que, en la práctica, las mujeres continúan siendo mayoritariamente responsables de adaptar sus jornadas laborales al convertirse en madres.⁸ Asimismo, la distribución de las tareas domésticas suele generar un mayor grado de insatisfacción en las mujeres en comparación con los hombres. Por ejemplo, según los datos de la Encuesta de Fecundidad del INE realizada en 2018, en una escala del 1 al 10, los hombres que conviven con su pareja e hijos menores de 14 años valoran su

⁶ García Faroldi, L. (2023). Haciendo malabares. Conciliación y corresponsabilidad de las parejas trabajadoras españolas. Tirant lo Blanch. P. 25 <https://www.tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788419588470>

⁷ García Faroldi, L. (2023). Haciendo malabares. Conciliación y corresponsabilidad de las parejas trabajadoras españolas. Tirant lo Blanch. P. 87 <https://www.tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788419588470>

⁸ García Faroldi, L. (2023). Haciendo malabares. Conciliación y corresponsabilidad de las parejas trabajadoras españolas. Tirant lo Blanch. P. 40-42 <https://www.tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788419588470>

satisfacción en un 8,49, mientras que las mujeres valoran su satisfacción en poco más de 7, lo cual refleja una diferencia estadísticamente significativa.⁹

Es preciso tener en cuenta que cuando hablamos de conciliación, no nos referimos únicamente a responsabilidades familiares derivadas del cuidado de hijos menores, como ha sido tradicionalmente concebido. La normativa relativa a la conciliación en España se ha desarrollado en torno a los principios de igualdad de oportunidades y a la no discriminación laboral de la mujer, aunque la conciliación no debería tener un enfoque dirigido exclusivamente a las mujeres ni a la maternidad biológica de las mismas, ya que la conciliación afecta tanto a hombres como a mujeres, debiendo además tener en consideración las necesidades de sus hijos menores de edad.¹⁰

Por tanto, podríamos decir que la finalidad de las normas dedicadas a lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres no debe limitarse únicamente a facilitar la conciliación. Su propósito debe enfocarse, incluso con mayor énfasis, en fortalecer la corresponsabilidad, no solo entre hombres y mujeres, también entre todos aquellos implicados en asumir funciones de cuidado, incluyendo a los poderes públicos.¹¹

En relación con esto, los datos demográficos evidencian que cada vez más existe un problema creciente de envejecimiento de la población, lo cual agrava las dificultades de compatibilización de las responsabilidades familiares con las profesionales.¹² Asimismo, podríamos decir que el ámbito de la conciliación se extiende a otras dimensiones

⁹ García Faroldi, L. (2023). Haciendo malabares. Conciliación y corresponsabilidad de las parejas trabajadoras españolas. Tirant lo Blanch. P. 87 <https://www.tirantonline.com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788419588470>

¹⁰ López Álvarez, M. J. (2013). La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia. En Save The Children. https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar_vok.pdf

¹¹ López Roca, C., Lourdes Mella Méndez, Pérez del Río, T., Emma Rodríguez Rodríguez, JOVER RAMÍREZ, C., Ballester Pastor, M. A., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., José María Miranda Boto, FERNÁNDEZ PROL, F., GARCÍA RUBIO, M. a A., CABEZA PEREIRO, J., VIQUEIRA PÉREZ, C., Yolanda Maneiro Vázquez, Polo Mercader, M., Nora Ma Martínez Yáñez, LÓPEZ BALAGUER, M., Alfredo Sierra Herrero, CAMAS RODA, F., & FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2011). Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos. Tirant lo Blanch. P. 51

¹² Pérez del Río, T., (2011). “La normativa interna sobre derechos de conciliación: la corresponsabilidad” en Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos. Tirant lo Blanch, Valencia, p.53.

personales, incluyendo la compatibilización de la vida laboral con la formación académica, con el tiempo dedicado al descanso y al cuidado personal, así como con la posibilidad de compaginar múltiples empleos, entre otros aspectos esenciales.

El 30 de junio de 2023 entró en vigor el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que fortaleció en nuestro sistema jurídico el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Este Decreto-ley incluye diversas medidas en el ámbito laboral, entre ellas la transposición de la Directiva de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Algunas de las modificaciones incluidas en dicho Decreto-ley incluyen el derecho a no ser discriminado por el ejercicio de los derechos de conciliación, la inclusión del nuevo “permiso parental”, modificaciones en materia de adaptación y reducción de jornada, además de novedades en materia de permisos retribuidos.¹³

La gran novedad que introduce el Real Decreto-ley 5/2023 es su enfoque hacia la corresponsabilidad. Sin embargo, este concepto comenzó a plantearse anteriormente en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual establece en su preámbulo que *“Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo”*¹⁴

En la reforma de 2019, se incluyen medidas relativas a la adaptación de la jornada laboral, estableciéndose el derecho de solicitar adaptaciones en el horario de trabajo por motivos de conciliación, además de procedimientos de negociación para las empresas. Además, se introducen modificaciones relativas a los permisos de lactancia y de

¹³ Zarza R., “Nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar: los trabajadores tendrán más permisos retribuidos y más opciones de jornada a la carta”, Garrigues, 29 de junio de 2023 (disponible en https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevas-medidas-laborales-conciliacion-vida-familiar- trabajadores-tendran-mas-permisos; última consulta 20 de noviembre de 2024).

¹⁴ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

hospitalización para ambos progenitores, junto con ampliaciones del permiso de suspensión para el segundo progenitor.¹⁵

En el ordenamiento jurídico español existen diversas medidas de conciliación laboral, entre las cuales destacamos los permisos de maternidad y paternidad, el permiso para el cuidado del lactante, las excedencias por cuidado de familiares, los permisos prenatales y para revisiones ginecológicas e incapacidades temporales en estado avanzado de gestación, además de medidas conciliatorias en caso de riesgo de embarazo y lactancia.¹⁶ Sin embargo, caben destacar sobre todo el derecho a la reducción de jornada amparado por el art. 37.6 ET, que es el más recurrido por las personas trabajadoras, además del derecho a la adaptación de jornada reconocido en el art. 34.8 ET, de naturaleza más amplia y sin limitaciones subjetivas.¹⁷

DERECHOS DE CONCILIACIÓN	MEDIDAS	UBICACIÓN EN LA NORMATIVA
Cuidado de hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiar por consanguineidad hasta el 2º grado y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio	- Derecho a la adaptación y distribución de la jornada. - Razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la trabajadora y las de la empresa.	Art. 34.8 ET
Permiso retribuido matrimonio y registro de pareja de hecho	15 días naturales	Art. 37.3a) ET
Permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	5 días - Hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiar por consanguineidad hasta el 2º grado y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio.	Art. 37.3b) ET
Permiso retribuido por fallecimiento	Cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad.	Art. 37.3b) bis ET

¹⁵ Valoración del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. (s. f.). En Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

¹⁶ Guía de consultas más frecuentes en materia de conciliación y corresponsabilidad, Proyecto Artemisa. (2024). En UGT. UGT. <https://proyectoartemisaugt.org/docs/guia-de-consultas-mas-frecuentes-en-materia-de-conciliacion-y-corresponsabilidad/>

¹⁷ Rodríguez Pastor, G. (2020). “Derechos de Conciliación en la vida familiar y laboral” en Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p.15.

	• 2 días, el plazo se ampliará si la persona trabajadora necesita desplazarse	
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	• Tiempo indispensable • Siempre, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	Art. 37.3f) ET
Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad	• Tiempo indispensable • Siempre, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	Art. 37.3f) ET
Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET	• 1 hora de ausencia, que se puede dividir en dos fracciones hasta que el lactante cumpla 9 meses. • Incremento de la duración en supuestos múltiples. • Posibilidad de sustituir por reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. • Derecho individual intransferible. • Podrá limitarse su ejercicio simultáneo por la empresa por razones fundadas y motivadas por escrito, ofreciendo un plan alternativo. • En caso de ejercicio simultáneo, el periodo podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses con reducción proporcional de salario a partir del noveno mes.	Art. 37.4 ET Art. 45.1d) ET Art. 48.4 ET Art. 2.9 Real Decreto-ley 6/2019
Nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	• Ausentarse del trabajo durante 1 hora • Ausencia de dos horas con disminución proporcional del salario. • Concreción horaria y determinación de permisos y reducciones por la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, salvo convenio colectivo.	Art. 2.9 Real Decreto-ley 6/2019
Razones de guarda legal	• Cuidado directo de menores de 12 años, de personas con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas, cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad, o familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda	Art. 37.6 ET

	valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. • Reducción de la jornada de trabajo diaria • Disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2 de duración de aquella.	
Hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente	• Progenitor, guardador con fines de adopción, acogedor permanente • Reducción de la jornada de trabajo • Disminución proporcional del salario, de al menos la mitad de la duración de aquella • El mero cumplimiento de los 18 no será causa de extinción de la reducción de jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. • Se podrá prorrogar hasta los 23 años del menor en supuestos de enfermedad grave diagnosticada antes de la mayoría de edad • Hasta los 26 años en casos de discapacidad igual o superior al 65% acreditada antes de los 23. • Se podrá acumular en jornadas completas por convenio colectivo. • En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de pareja de hecho o víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. • Matrimonio o pareja de hecho, tendrá también derecho a reducción de jornada siempre que acrediten las condiciones. • La persona empresaria podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa	Art. 37.6 ET
Protección o derecho a la asistencia social integral	• Víctimas de violencia de género y de terrorismo • Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo. • Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de	Art. 37.8 ET

	hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas	
Causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	• Familiares, personas convivientes • Derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia con un máximo de equivalencia a cuatro días al año • Conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en defecto de este, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras	Art. 37.9 ET

Fuente: datos obtenidos del Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad)¹⁸

2.2 Desafíos y problemáticas actuales en la conciliación laboral y familiar

En los últimos veinte años, se han implementado diversas reformas legislativas e iniciativas políticas, empresariales y sociales con el objetivo de abordar el desafío de la conciliación laboral y familiar. No obstante, han persistido, e incluso aumentado, las preocupaciones sociales, dando la impresión de que la magnitud del problema va en crecimiento.

En lo relativo al núcleo familiar, entre las dificultades más comunes cabe destacar la escasez de tiempo para el cuidado de menores, de personas mayores o dependientes, y para la realización de tareas domésticas. Estas responsabilidades provocan un incremento en los niveles de estrés, generado por la dificultad de atender todas estas demandas, derivando además en conflictos familiares y un aumento de problemas tanto físicos como psicológicos. En la sociedad actual, las familias encuentran grandes retos para equilibrar las exigencias laborales con sus proyectos de vida personales.

Existen determinadas situaciones que pueden dificultar la conciliación de la vida laboral y familiar, como es el caso de padres con custodia compartida sobre sus descendientes. En estos casos, sería fundamental un acuerdo entre los cónyuges,

¹⁸ Permisos y medidas de conciliación. (s. f.). En *Instituto de las Mujeres*. Recuperado 16 de enero de 2025, de <https://www.inmujeres.gob.es/Docs/Conciliacion.pdf>

presentándose la custodia compartida como un avance hacia la corresponsabilidad antes de la ruptura de la pareja. Estos acuerdos podrían tomar la forma de plan de parentalidad en el que se detallarían los compromisos en cuanto a la guarda, custodia, educación y cuidado de los hijos, con el objetivo de lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral en estos casos.¹⁹

Desde una perspectiva empresarial, la conciliación entre la vida laboral y familiar también representa un desafío significativo. Uno de los principales problemas que encuentran los empresarios es el elevado nivel de absentismo generado por motivos familiares. A nivel interno, la organización se encuentra con la necesidad de cubrir temporalmente las vacantes libres de aquellos empleados ausentes por razón de permisos de maternidad o paternidad, o bajas temporales por necesidades familiares u otros imprevistos relacionados con las responsabilidades del hogar. Aun así, las empresas cada vez más frecuentemente emplean medidas específicas con el objetivo de facilitar la conciliación, como pueden ser la flexibilización del lugar de trabajo a través del teletrabajo, la flexibilización del tiempo de trabajo mediante adaptaciones de la jornada laboral, la oferta de servicios como guarderías o centros de día, y la oferta de beneficios económicos, como ayudas por nacimiento de hijos, seguros y otros extrasalariales.²⁰

Desde finales de 2023, especialmente desde la publicación del Real Decreto-ley 5/2023, ha habido un aumento significativo de personas que solicitan a sus empresas cambios en su horario laboral, o incluso la posibilidad de teletrabajar el cien por cien de la jornada para la conciliación, cuya denegación sin argumentos por parte de las empresas ha venido generando una sobrecarga de litigios en los tribunales. Los tribunales no solo determinan si es procedente conceder la petición, sino que también determinan si es preciso otorgar al empleado una indemnización por haber sufrido discriminación.

La mayor duda recae en si la empresa o el juez tienen derecho a indagar si la pareja del trabajador es corresponsable. A pesar de que este tema genera debate en los Tribunales

¹⁹ Alba Ferré, E. (2020). Los problemas de la conciliación de la vida familiar y laboral en la concesión de la custodia compartida. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, 12, ISSN 2386-4567.

²⁰ Corró Tormo, Á., & García Ruiz, P. (2013). Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional. *Revista Internacional de Organizaciones*, 10, ISSN: 2013-570X.

Superiores de Justicia, algunos de los abogados que defienden estos casos exponen las situaciones personales detalladas de sus clientes temiendo que los jueces no validen sus peticiones, alegando, por ejemplo, que ni el cónyuge ni otros familiares pueden asumir los cuidados necesarios. Debido a esto, algunos autores como Patricia Nieto Rojas, profesora de Derecho del Trabajo en la UNED, señalan que, aunque las empresas no deban cuestionar aspectos relacionados con la privacidad del trabajador, sí que están en su derecho de preguntar cuáles son aquellas necesidades específicas de cuidado y, en caso de denegar la peticiones, deben justificar los problemas que supondría para la organización. Asimismo, es preciso tener en cuenta la protección que otorga la solicitud de adaptación a estos empleados ya que, desde el momento de presentación de la misma su despido pasa a ser considerado improcedente o nulo, lo que también podría dar pie a abusos por parte de algunos empleados.²¹

El desafío de la conciliación también está presente para poderes públicos, aunque con enfoques distintos. Por un lado, es de preocupación la baja tasa de natalidad. En España, muchas parejas desearían tener más hijos de los que realmente tienen. Según la Encuesta de Fecundidad del INE de 2018 el número promedio ideal de hijos ronda los dos, pero la realidad muestra que hay muchas parejas que no tienen hijos o solo tienen uno, provocando una brecha entre los deseos y la realidad. Además, las políticas que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad deben complementarse con otras medidas, como garantizar el acceso a una vivienda asequible para las parejas jóvenes.²²

Desde un punto de vista gubernamental, estas bajas tasas de natalidad se evalúan principalmente por las implicaciones que conllevan en el envejecimiento de la población y la consiguiente presión sobre el sistema de pensiones, así como un considerable aumento en los gastos de Seguridad Social que requiere una sociedad más envejecida.²³ Los datos demográficos evidencian un problema de envejecimiento de la población, lo

²¹ Olcese, A., & Olcese, A. (2023, 16 noviembre). Preocupación en las empresas por el aluvión de solicitudes de adaptación de jornada para conciliar. *ELMUNDO*.
<https://www.elmundo.es/economia/2023/11/16/6554f05021efa02b6c8b4579.html>

²² García Faroldi, L. (2023). Haciendo malabares. Conciliación y corresponsabilidad de las parejas trabajadoras españolas. Tirant lo Blanch. P. 225 <https://www.tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788419588470>

²³ Corró Tormo, Á., & García Ruiz, P. (2013). Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional. *Revista Internacional de Organizaciones.*, 10, ISSN: 2013-570X.

que implica que muchos de los problemas de compatibilización laboral y familiar surgen de la necesidad de cuidar a los más mayores.

Además, es fundamental considerar el papel clave de la negociación colectiva en el ámbito de la conciliación. Resulta imprescindible llevar a cabo campañas de formación y sensibilización dirigidas a los agentes sociales, con el objetivo de que asuman su responsabilidad de concretar y desarrollar, a través de los convenios colectivos, los instrumentos y derechos de conciliación reconocidos normativamente.²⁴

²⁴ López Roca, C., Lourdes Mella Méndez, Pérez del Río, T., Emma Rodríguez Rodríguez, JOVER RAMÍREZ, C., Ballester Pastor, M. A., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., José María Miranda Boto, FERNÁNDEZ PROL, F., GARCÍA RUBIO, M. ^a A., CABEZA PEREIRO, J., VIQUEIRA PÉREZ, C., Yolanda Maneiro Vázquez, Polo Mercader, M., Nora M^a Martínez Yáñez, LÓPEZ BALAGUER, M., Alfredo Sierra Herrero, CAMAS RODA, F., & FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2011). *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Tirant lo Blanch. P. 57 <https://www-tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788490041277>

3. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUTURA LEY DE USOS DEL TIEMPO

3.1 Políticas previas sobre usos del tiempo y racionalización horaria

El Derecho del Trabajo, desde finales del siglo XIX en España, ha cumplido una función protectora, destinada a limitar el poder de las empresas para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores. Según la Declaración de Barcelona sobre las políticas del tiempo, firmado por más de 100 actores internacionales, el tiempo se considera una cuestión política y puede ser entendido como un “*derecho fundamental de toda la ciudadanía*”.²⁵

La evolución en la regulación del tiempo de trabajo refleja el intento de encontrar un equilibrio entre las necesidades empresariales y la protección de los derechos de los trabajadores, con el objetivo de lograr una estabilidad que beneficie y logre mejoras tanto en la eficiencia y productividad laborales como en el bienestar de los empleados. Por ello, desde las primeras normativas laborales hasta la actualidad, uno de los objetivos principales ha sido la restricción en el tiempo de trabajo, con la finalidad de proteger la integridad física y mental de los empleados.²⁶

En la década de 1880, en el contexto del movimiento obrero, surgió la idea de que una jornada laboral de ocho horas debía ser tomada en consideración como un tema de relevancia internacional, la cual solo era posible consolidar a través de una legislación con alcance internacional. En la Conferencia de Berlín, celebrada en marzo de 1880, se marcó un punto de inflexión, ya que no solo se elevó la discusión sobre la jornada laboral a nivel internacional, sino que también se abrieron las puertas a reivindicaciones. A la conferencia, inicialmente convocada para los países más industrializados de Europa (como Reino Unido, Francia, Bélgica y Suiza), se unieron posteriormente Alemania, Austria, Hungría, Dinamarca, Italia, Países Bajos, Luxemburgo, Portugal, Suecia,

²⁵ Time Use Initiative. (2023). *Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria*. Pág. 6. Recuperado 23 de noviembre de 2024, de

<https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

²⁶ Serrano Olivares, R. (2023a). LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y EL DERECHO AL TIEMPO. REFLEXIONES SOBRE ALGUNAS DESIGUALDADES EN EL USO DEL TIEMPO DE TRABAJO. *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales.*, 9, ISSN: 2339-575.

Noruega y España. El objetivo principal de la conferencia era lograr la adopción de políticas comunes respecto a la regulación de la jornada laboral.²⁷

A nivel internacional, fue en el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Paz de Versalles, firmado en 1919, que se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El primer Convenio de la OIT, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)44, establecía la fijación de una duración máxima de la jornada laboral, principalmente en establecimientos industriales (minas, fábricas, construcción y transporte).

En España fue por primera vez, en 1919, que se estableció una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales en todos los oficios o trabajos, aunque con un ámbito de aplicación un tanto restringido. Esta jornada laboral de 8 horas permaneció constante durante mucho tiempo hasta que, posteriormente, siguiendo la Recomendación número 116 de la OIT de 1962, la Ley 4/1983, de 29 de junio, se estableció la jornada laboral semanal máxima de 40 horas, sin hacer distinción entre jornadas continuadas y partidas, aumentando además el descanso anual a los 30 días que se mantienen en la actualidad.²⁸

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, llevó a cabo modificaciones de determinados artículos del ET, estableciendo la duración máxima de la jornada laboral semanal en 40 horas de promedio anual en el art. 34.1 del ET, y permitiendo la distribución irregular de la jornada a lo largo del año mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa.²⁹

Tras la crisis económica de 2008, el tiempo de trabajo ha pasado a convertirse en una prioridad dentro del Programa de Trabajo Decente de la OIT, convirtiéndose además en un aspecto clave para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Más adelante, se publicó el Real Decreto-Ley 6/2019, cuyo objetivo era no solo facilitar la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar, sino también promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Por último, más recientemente, el Real Decreto-Ley 5/2023 ha incorporado a

²⁷ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Pg. 59

²⁸ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Pg. 70

²⁹ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Pg. 343

la normativa española la Directiva (UE) 2019/1158, que aborda la conciliación entre la vida familiar y profesional, reforzando los derechos de las personas trabajadoras en relación con los permisos y ausencias laborales, y dando prioridad a la adaptación de la jornada laboral.³⁰

Las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas, al igual que los cambios en el mercado laboral, han modificado la forma en que organizamos el tiempo. El concepto de tiempo de trabajo que tenemos actualmente difiere en gran medida respecto al de épocas pasadas. Resulta evidente la necesidad de flexibilizar el tiempo de trabajo en beneficio de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, con una reversión de las medidas contenidas en las reformas legislativas laborales publicadas desde 1994.³¹

3.2 Análisis de los objetivos y finalidades de la futura ley

La Organización Internacional del Trabajo ha respaldado el derecho al tiempo como un factor esencial para la equidad en las relaciones laborales del siglo XXI. Con motivo de su centenario en 2019, presentaron la Guía para establecer una organización equilibrada del tiempo de trabajo, que definió cinco dimensiones clave del concepto de tiempo de trabajo decente: salud, productividad, familia, igualdad de género y autonomía.³²

La falta de organización respecto de los usos del tiempo en España deriva de la superposición de los antiguos ritmos laborales industriales y agrarios, intensificada por los provenientes del crecimiento económico durante el franquismo. Como se establece en el Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria elaborado por Time Use Initiative, *“La desorganización se explica por la falta de*

³⁰ Serrano Olivares, R. (2023a). LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y EL DERECHO AL TIEMPO. REFLEXIONES SOBRE ALGUNAS DESIGUALDADES EN EL USO DEL TIEMPO DE TRABAJO. *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales.*, 9, ISSN: 2339-575.

³¹ Chacartegui Jávega, C. (2020). TIEMPO DE TRABAJO, GÉNERO Y SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL: UN WIN TO WIN A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. En *El Estatuto de los Trabajadores 40 Años Después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Pg. 568

³² Serrano Olivares, R. (2023a). LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y EL DERECHO AL TIEMPO. REFLEXIONES SOBRE ALGUNAS DESIGUALDADES EN EL USO DEL TIEMPO DE TRABAJO. *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales.*, 9, ISSN: 2339-575.

racionalización horaria entre los horarios laborales y las otras actividades imprescindibles para la vida (escuelas, comercio, ocio, sueño).”

Dicho Estudio establece como propósito facilitar y promover la discusión, aprobación e implementación de la futura Ley de Usos del tiempo y de racionalización horaria. Esta futura Ley tendría como finalidad principal *“proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades con el objetivo de equilibrar los usos del tiempo en España que contribuyan directamente a mejorar la salud de las personas trabajadoras, la igualdad, capacidad de conciliación y corresponsabilidad social, la productividad de las empresas y organizaciones y la sostenibilidad medioambiental y social.”*³³

Con dicho fin, el Estudio plantea 84 medidas multisectoriales que se dirigen a asegurar una organización y transformación de los usos del tiempo equilibrada, saludable, segura, igualitaria, corresponsable, eficiente, productiva y sostenible. Además, también se plantean 22 medidas en el ámbito laboral, cada cual incluye un objetivo, justificación, una propuesta de modificación normativa de Estatuto de los Trabajadores, además de específicas recomendaciones para su implementación.³⁴

Además, dichas propuestas laborales del Estudio se estructuran alrededor de seis objetivos estratégicos: 1. Mejora en la transparencia y previsibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo; 2. Racionalización del tiempo de trabajo; 3. Ordenación del tiempo de trabajo saludable y segura (reducción del ausentismo y siniestralidad laboral); 4. Sostenibilidad y flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo para contribuir a la productividad de las organizaciones; 5. Ordenación del tiempo de trabajo corresponsable e igualitaria; 6. Impulso de la participación empresarial y social en la ordenación del tiempo de trabajo. Expertos laboristas como Eduardo Rojo Torrecilla, albergan

³³ Time Use Initiative. (2023). *Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria*. Pág. 46. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

³⁴ Monreal Bringsvaerd, E. J. (2024). ¿En serio una jornada de trabajo para el Estatuto de los Trabajadores del S. XXI? A propósito del estudio sobre fundamentación de una Ley de usos del tiempo y racionalización horaria. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, No 67, Pág. 386, ISSN-e 1696-9626.

esperanzas de que *“dada su seriedad y rigurosidad, la mayor parte de propuestas, generales y laborales, vean la luz.”*³⁵

Sin embargo, a pesar de que existen autores como el Prof. Rojo Torrecilla que defienden el Estudio y las medidas propuestas, otros autores como Erik Monreal opinan que el Estudio *“peca de realismo de calle y adolece de realismo jurídico”*, dado que falta una mínima consideración acerca de la relación entre la creación de empleo y la inversión en productividad, evitándose reconocer la importancia de la duración de la jornada laboral en la aportación del trabajo al crecimiento económico.³⁶

3.3 Pilares clave sobre los que se fundamenta la futura ley (falta)

3.3.1 Usos del tiempo más saludables y seguros

La salud es un derecho humano fundamental, y su reciente inclusión en junio de 2022 en la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo la establece como un pilar esencial de la regulación laboral. Además, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, todo trabajador tiene derecho a desempeñar su labor en un entorno que garantice su salud, seguridad y dignidad, a que se limite la duración máxima de la jornada laboral, y contar con períodos de descanso diarios y semanales.

El estudio elaborado por Time Use Initiative propone una organización equilibrada y saludable del tiempo de trabajo, con el objetivo de generar beneficios tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y la sociedad en general. Las recomendaciones están orientadas a promover una mayor productividad y rendimiento laboral, aumentar la satisfacción y motivación en el trabajo, y reducir los índices de ausentismo y rotación de personal. Además, se busca fomentar mejores hábitos de sueño

³⁵ ROJO TORRECILLA, E.: ‘El tiempo de trabajo y los usos del tiempo. Las propuestas de contenido laboral y los programas electorales’, En el blog del autor, entrada a 10.07.2023.

³⁶ Monreal Bringsvaerd, E. J. (2024). ¿En serio una jornada de trabajo para el Estatuto de los Trabajadores del S. XXI? A propósito del estudio sobre fundamentación de una Ley de usos del tiempo y racionalización horaria. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, No 67, Pág. 389, ISSN-e 1696-9626

y estilo de vida, disminuyendo los riesgos de enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y reproductivos, así como enfermedades mentales. Al igual, se pretende lograr una disminución de los niveles de estrés, para así también reducir los riesgos laborales. En conjunto, estas propuestas apuntan a una optimización de la salud y el bienestar de los trabajadores.

El estudio sostiene que, en comparación con otros países de Europa y el mundo, España disfruta de una pausa para la comida más prolongada (entre sesenta y noventa minutos más que en otros países europeos), reduciendo el tiempo libre por la tarde y retrasando la hora de dormir.³⁷ Además, según la última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE disponible de 2010, las jornadas de trabajo españolas son las que más tarde acaban en los países de la Unión Europea, con un 30% de trabajadores en España que trabajan hasta las 19:00, y alrededor de un 10% que todavía permanece en sus trabajos a las 21:00.³⁸

3.3.3 Usos del tiempo más igualitarios y corresponsables

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio y derecho fundamental y transversal de la Unión Europea. El Estudio refuta el socialismo utópico de Robert Owen, quién promovió el concepto del triángulo de ocho horas, proponiendo dividir el día en tres partes iguales: ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de recreo. Este modelo ha sido la base de numerosos acuerdos laborales y políticas de conciliación laboral y familiar. Sin embargo, el Estudio plantea la inadecuación de este esquema y su necesidad de ser actualizado, ya que no tiene en cuenta los cuidados. Por lo tanto, se trata de reemplazar el triángulo por un rombo, donde se logre un equilibrio justo entre el trabajo remunerado, los cuidados o trabajo no remunerado, el descanso y el tiempo de ocio.³⁹

³⁷ Time Use Initiative. (2023). Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y *Racionalización Horaria*. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

³⁸ INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Sección prensa / Encuesta de Empleo del Tiempo (EET)*. INE - Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm

³⁹ Time Use Initiative. (2023). Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y *Racionalización Horaria*. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

En su conjunto, los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo elaborada por el Instituto Nacional de Estadística en 2010 demuestran que las mujeres dedican cada día dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas del hogar. Las tareas del hogar se llevan a cabo con la misma intensidad tanto durante los días laborables como en los fines de semana, pero mientras los hombres invierten algo más de tiempo en los sábados y domingos, las mujeres reducen su carga doméstica únicamente en cinco minutos durante esos días.⁴⁰

Por tanto, las propuestas presentadas para la futura Ley de Usos del Tiempo buscan reducir las desigualdades, con un especial enfoque en la perspectiva de género. Según Marta Junque, coordinadora de la Barcelona Time Use Initiative for a Healthy Society, la “pobreza del tiempo” afecta al 21% de la población, al igual que tiene efectos distintos en función del género.⁴¹ Algunos de los principales objetivos de la futura Ley son mejorar la capacidad de equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo dedicado al cuidado, descanso y ocio. Además, se busca aliviar la doble carga que enfrentan las mujeres, reducir la escasez de tiempo en la sociedad, aumentar el tiempo libre de los individuos para disfrutar de actividades recreativas o de autocuidado, fomentar una corresponsabilidad más efectiva en las tareas de cuidado dentro del hogar, y promover a su vez un aumento en la tasa de fecundidad.⁴²

El hecho de que las mujeres tengan más carga en cuanto a tareas del hogar las conduce a elegir modalidades de trabajo como jornadas parciales, fines de semana o turnos nocturnos, ya que estos horarios son los que mejor se pueden ajustar a sus responsabilidades domésticas. Sin embargo, factores comunes en el marco laboral actual como son las largas horas laborales o los horarios impredecibles agravan aún más la segregación de género, creando barreras a las mujeres para ingresar al mercado laboral y encontrar oportunidades de desarrollo profesional. Según el Estudio, para lograr la igualdad de género, las políticas sobre horarios de trabajo son esenciales, permitiendo que

⁴⁰ INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Sección prensa / Encuesta de Empleo del Tiempo (EET)*. INE - Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm

⁴¹ Caballero, D. S. (2022, 6 noviembre). Una ley contra la «pobreza del tiempo» que impide conciliar y afecta el doble a las mujeres. *ElDiario.es*. https://www.eldiario.es/sociedad/ley-pobreza-tiempo-impide-conciliar-afecta-doble-mujeres_1_9681951.html

⁴² Time Use Initiative. (2023). Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y *Racionalización Horaria*. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

las mujeres compitan en igualdad de condiciones con los hombres, y promoviendo la redistribución de las tareas laborales y domésticas. Se introduce el concepto de “doble carga” para hacer referencia a la doble jornada que tienen las mujeres, tanto de trabajo remunerado como no remunerado, lo cual inevitablemente provoca una mayor escasez de tiempo para lo que podríamos considerar las necesidades personales de la persona.⁴³

Según autores como Raquel Serrano Olivares, desde una perspectiva femenina, es más conveniente trabajar menos horas al día y, por ello, es conveniente una reducción generalizada de la jornada laboral, ya que el trabajo doméstico, especialmente el trabajo de cuidado, no puede acumularse.⁴⁴ El ámbito que ha sido más investigado es la distribución del tiempo de las personas y su relación con la participación económica y otros usos del tiempo. Aunque, en esencia, el tiempo es igual para todas las personas, dado que todas las personas tienen 24 horas en el día, la forma en que se distribuye el tiempo influye en cuanto al acceso a distintas oportunidades. Por eso, resulta fundamental analizar cómo se distribuye el tiempo dedicado al trabajo remunerado, al trabajo doméstico, a la formación y desarrollo personal y profesional, al ocio, al descanso y al autocuidado, ya que muchas personas, especialmente mujeres, experimentan una expropiación de su tiempo en estas áreas.⁴⁵

3.3.3 Una organización del tiempo de trabajo más eficiente y productiva

Según el Estudio de Time Use Initiative, las nuevas modalidades de trabajo, facilitadas por la tecnología, desafían el mantenimiento de horarios rígidos y presenciales en las empresas. Al ofrecer mayor flexibilidad a los empleados en relación con su jornada laboral, se producen mejoras productivas y de eficiencia para las empresas. Además, el Estudio argumenta que un aumento de la autonomía de los trabajadores para organizar su tiempo puede llevar a una mejor calidad de vida de estos

⁴³ Time Use Initiative. (2023). Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y *Racionalización Horaria*. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

⁴⁴ Serrano Olivares, R. (2023a). LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y EL DERECHO AL TIEMPO. REFLEXIONES SOBRE ALGUNAS DESIGUALDADES EN EL USO DEL TIEMPO DE TRABAJO. *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales.*, 9, ISSN: 2339-575.

⁴⁵ El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas. (2018). En *ONU Mujeres*.

y a menores tasas de ausentismo y rotación de personal, beneficiando a las empresas en términos de retención de talento y rendimiento productivo.⁴⁶

Según informes de la OCDE, en España la satisfacción con la conciliación entre la vida personal y laboral es inferior a la media de la Unión Europea. De todos los grupos de edad, las personas de entre 30 y 49 años son las menos satisfechas con el uso de su tiempo. La satisfacción media con el uso del tiempo en los países de la OCDE es de 7 para los jóvenes de 16 a 29 años y de 7.4 para las personas de 50 años o más. Mientras tanto, en España la satisfacción es de aproximadamente 6 puntos sobre 10.⁴⁷

3.3.4 Usos del tiempo más sostenibles

Cuando se hace mención de la sostenibilidad, aplicamos el enfoque utilizado por Naciones Unidas, que abarca tanto aspectos medioambientales como sociales y democráticos. En lo que respecta a la sostenibilidad medioambiental, el enfoque es mitigar los efectos de la crisis climática, reconociendo que las actividades diarias influyen en el clima y en el entorno natural. Las comunidades sostenibles buscan mejorar la organización del tiempo y del espacio para que las infraestructuras y los servicios a disposición del público se adapten mejor a las necesidades específicas de la gente.⁴⁸

Las políticas públicas desempeñan un papel esencial en garantizar el acceso equitativo al tiempo libre, promoviendo la participación y los espacios comunitarios, y considerando el "derecho al tiempo" como un derecho accesible para toda la población. La dificultad de compaginar las actividades sociales con los trabajos remunerados y las tareas domésticas y de cuidado limita la participación de los trabajadores en la sociedad. De esta manera, una regulación de los usos del tiempo contribuye significativamente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

⁴⁶ Time Use Initiative. (2023). Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y *Racionalización Horaria*. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

⁴⁷ OECD (2015), "The value of giving: Volunteering and well-being", in *How's Life? 2015: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/how_life-2015-9-en.

⁴⁸ Time Use Initiative. (2023). Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y *Racionalización Horaria*. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

3.4 Propuestas de medidas para una mejora de la organización del tiempo de trabajo (falta)

El Estudio de Usos del Tiempo elaborado por Time Use Initiative cuenta con 22 propuestas de medidas laborales "para mejorar la organización del tiempo de trabajo", las cuales se encuentran desde la página 66 hasta la página 98.

Entre las medidas de mayor relevancia destacan la reforma del art. 34.1 ET, estableciendo como objetivo una jornada máxima legal ordinaria de 32 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual sin reducción salarial. El objetivo es que se produzca una transición paulatina hacia este objetivo, estableciéndose la jornada ordinaria de trabajo de treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual a partir de 1 de enero de 2026. Esta medida se justifica en la tendencia reduccionista de la jornada laboral de los países del entorno, demostrado por el Estudio General de la OIT de 2018, además del interés de alinear la regulación española con la media europea, establecida en 37,8 horas de promedio en cómputo anual.⁴⁹

Por otro lado, el establecimiento de un límite horario, recomendando que la jornada laboral no se extienda más allá de las 18:00 horas.

- Definición anticipada de un calendario laboral para evitar jornadas laborales imprevisibles.
- Mayor flexibilidad mediante la adaptación y reducción de la jornada laboral.
- Reducción del trabajo nocturno y en turnos, en la medida de lo posible.
- Retraso del inicio del horario laboral en instituciones de educación secundaria y universidades.

⁴⁹ Time Use Initiative. (2023). *Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria*. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

4 REFORMA DE LA JORNADA LABORAL

El 24 de octubre de 2023 se cerró un acuerdo entre PSOE y Sumar, acordando la formación de un nuevo gobierno de coalición en España. Dicho acuerdo incluyó una medida de gran impacto mediático: la reforma de la jornada laboral. Dicha reforma tiene tres enfoques u objetivos principales: la reducción de la jornada máxima ordinaria; el refuerzo y simplificación de la normativa sobre los sistemas de registro horario, además de una mayor definición de las sanciones aplicables en caso de incumplimiento; la consolidación de la legislación referente al derecho a la desconexión digital.

El anteproyecto de Ley para la reforma del Estatuto de los Trabajadores y la LISOS propuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en diciembre de 2024, establece que el objetivo de la norma sería facilitar la conciliación del tiempo de trabajo con otras actividades y usos del tiempo, como las responsabilidades de cuidado, la formación, el ocio, además de garantizar el derecho a un descanso efectivo. Según este texto, *“el verdadero objeto de la prestación laboral no es el trabajo, sino el tiempo durante el cual se está a disposición de la empresa”*, por lo que organización de la jornada laboral tiene una influencia directa en como las personas trabajadoras estructuran el resto de su vida. Asimismo, con esta reforma se pretende fortalecer el derecho a la desconexión, con la finalidad de impedir que se requiera a los trabajadores realizar horas de trabajo adicionales fuera de los horarios establecidos.⁵⁰

Resulta importante señalar que la elaboración de esta Ley formaba ya parte del actual Acuerdo del Gobierno. Como resultado, las negociaciones entre los agentes sociales y el Gobierno se han mantenido activas a lo largo del tiempo, hasta que finalmente se alcanzó un consenso entre el Gobierno y las principales organizaciones sindicales más representativas (CCOO y UGT) el 20 de diciembre de 2024, permitiendo definir los aspectos fundamentales de la ley.⁵¹ El proyecto de ley consta de una exposición de

⁵⁰ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Borrador de 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.*

⁵¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Borrador de 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.*

motivos, dos artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales.

4.1 Reducción de la jornada máxima legal

Desde la promulgación de las primeras leyes laborales hasta la actualidad, uno de los objetivos fundamentales del Derecho del Trabajo ha sido limitar el tiempo de trabajo para proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores. En 1919 se estableció por primera vez una jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Más tarde, en 1983, se fijó el actual límite de 40 horas semanales, que hoy en día se calcula de forma promediada en cómputo anual.⁵²

Una de las medidas más importantes y de mayor impacto es la reducción de la jornada máxima legal, establecida en el artículo primero, apartado tercero del anteproyecto de ley. Se pretende modificar el actual art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, que actualmente establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.⁵³ En la nueva reforma, la intención es una reducción de la duración máxima de la jornada laboral a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La entrada en vigor de dicha medida está prevista tener lugar de forma progresiva. En principio, se pretendía lograr una reducción hasta 38,5 horas semanales en los últimos meses de 2024, para finalmente alcanzar el objetivo de 37,5 horas en 2025 mediante la reducción de una hora adicional. A partir de dicho momento, el acuerdo contempla la constitución de una mesa con los agentes sociales, cuya función sería analizar los efectos de la reducción, y continuar avanzando en la disminución de la jornada legal en función de las especificidades de cada sector de actividad.⁵⁴

En la disposición adicional tercera se introduce la condición de que la reducción de jornada establecida no podrá tener como consecuencia una disminución de la retribución del trabajador, ni la absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más

⁵² Serrano Olivares, R. (2023a). LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y EL DERECHO AL TIEMPO. REFLEXIONES SOBRE ALGUNAS DESIGUALDADES EN EL USO DEL TIEMPO DE TRABAJO. *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales.*, 9, ISSN: 2339-575.

⁵³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵⁴ Serrano Olivares, R. (2023). REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y DERECHO AL TIEMPO. *Iuslabor*, No 3, ISSN-e 1699-2938.

beneficiosas que se vinieran disfrutando. Además, la disposición transitoria primera contempla que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de la norma cuenten con una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias para el cumplimiento de la nueva normativa.⁵⁵ Algunos autores, como Edurne Terradillos, defienden estas medidas, justificándose en que las jornadas laborales excesivamente largas pueden dar lugar a una disminución de la calidad del trabajo, repercutiendo negativamente en la producción.⁵⁶

Esta nueva reforma se sostiene en que una reducción de la jornada laboral puede conllevar un aumento de la producción por hora, debido principalmente a la mayor energía y motivación que los trabajadores aportan cada mañana. Además, también se alega que una jornada prolongada de trabajo incrementa el riesgo de accidentes laborales, debido a la fatiga, la falta de concentración y la menor agilidad de movimientos provocada por el cansancio. Asimismo, otros estudios evidencian que las jornadas largas tienen grandes repercusiones negativas para la salud a medio y largo plazo de los empleados, así como también se estudian los efectos indirectos que tienen las jornadas prolongadas como la adopción de hábitos poco saludables, tales como un exceso en el consumo de café, tabaco, así como la falta de ejercicio.⁵⁷

Además de estos motivos, a lo largo de la historia han ido surgiendo otras razones para respaldar la reducción de la jornada laboral, tal y como la importancia de que los trabajadores tengan tiempo libre para el desarrollo de su personalidad, y los desequilibrios que causa entre el trabajo y la vida personal.⁵⁸

Sin embargo, cabe señalar el posible impacto negativo de esta reducción de jornada en muchas empresas, en especial los efectos negativos que esta medida implicará tanto en PYMES como en trabajadores autónomos. Cabe debatir hasta qué punto la implementación de una jornada de treinta y siete horas y media generaría costes

⁵⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Borrador de 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*.

⁵⁶ Terradillos, E. (2021). El debate sobre la reducción de jornada. *Gaceta Sindical*, 36. Pg. 258

⁵⁷ Terradillos, E. (2021). El debate sobre la reducción de jornada. *Gaceta Sindical*, 36. Pg. 259

⁵⁸ Terradillos, E. (2021). El debate sobre la reducción de jornada. *Gaceta Sindical*, 36. Pg. 260

adicionales para muchas empresas, teniendo en cuenta las necesidades de compensar las horas pérdidas mediante la contratación de más personal o la necesidad de recurrir a horas extras con más frecuencia para mantener los niveles de producción necesarios.⁵⁹ Sin embargo, cabe destacar que el mercado laboral no está produciendo suficientes trabajadores con las cualificaciones necesarias para cubrir determinados puestos de trabajo, por lo que se ocasionaría un problema de falta de personal.⁶⁰ Patronales como CEOE advierten que, en sectores donde la productividad depende directamente del tiempo de trabajo, la reducción de la jornada podría provocar desajustes en la organización.⁶¹

Autores como Antonio Roldán, director del Centro de Políticas Económicas de Esade, sostiene que no existe evidencia de que trabajar menos horas necesariamente reduzca la productividad. Uno de los indicadores para medir la productividad laboral es el PIB por hora trabajada, utilizado por la OCDE. Sin embargo, este indicador no llega a reflejar de manera realista la eficiencia de los trabajadores, ya que esta depende en gran medida de factores como el capital, los avances tecnológicos, la organización y las economías de escala. Cabría preguntarse si trabajar un mayor número de horas garantiza una mayor productividad sin introducir mejoras en innovación, capital humano, además de otros recursos.⁶² Según la CEOE, aquellos países europeos con una jornada efectiva de trabajo similar a la de España tienen una productividad considerablemente más alta, por lo que es necesario tomar en cuenta otros factores productivos ajenos a la duración de la jornada. De hecho, CEOE sostiene que dicha reducción nos alejaría aún más de los niveles de productividad de las principales referencias europeas.⁶³

Resulta claro que una reducción de la jornada laboral que implicase una reducción salarial y no ajustada a las preferencias de los trabajadores sería más difícil de aceptar por

⁵⁹ Serrano Olivares, R. (2023). REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y DERECHO AL TIEMPO. Iuslabor, No 3, ISSN-e 1699-2938.

⁶⁰ Cerqueda, M. (2024). La reducción de jornada, el gran debate de la actualidad laboral. *COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS*, 380.

⁶¹ El País. (2025, 12 enero). CEOE replica a Díaz: haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE. *El País*. <https://elpais.com/economia/2025-01-12/ceoe-replica-a-diaz-haria-falta-una-jornada-efectiva-de-412-horas-para-alcanzar-la-productividad-de-la-ue.html>

⁶² Serrano Olivares, R. (2023). REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y DERECHO AL TIEMPO. Iuslabor, No 3, ISSN-e 1699-2938.

⁶³ El País. (2025, 12 enero). CEOE replica a Díaz: haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE. *El País*. <https://elpais.com/economia/2025-01-12/ceoe-replica-a-diaz-haria-falta-una-jornada-efectiva-de-412-horas-para-alcanzar-la-productividad-de-la-ue.html>

parte de estos. Sin embargo, es completamente comprensible que el alcance de un acuerdo entre empresa y los empleados para reducir la jornada sin disminución del salario también sea complicado y, en parte, perjudicial para las empresas. Es necesario reconocer que no todas las empresas tienen las mismas condiciones o bases para implementar políticas de este tipo. Las empresas más innovadoras y avanzadas en la adopción de modelos de reducción de jornada suelen ser las empresas tecnológicas, por el simple hecho de que cuentan con una base de mayores recursos tecnológicos, además de una mayor flexibilidad para adaptarse a nuevas formas de organización como el teletrabajo.⁶⁴

Las principales patronales han manifestado de forma inmediata su rechazo a la reducción de la jornada laboral, expresando preocupación principalmente por la falta de diálogo social acerca de un aspecto esencial en el marco de la negociación colectiva. La patronal CEOE rechaza la afirmación del Ministerio de Trabajo de que una reducción de la jornada laboral semanal a treinta y siete horas y media aumentaría los niveles de productividad, afirmando que ese argumento carece de “base empírica”. Según la patronal, la jornada efectiva debería estar en torno a cuarenta y una horas semanales si España quiere lograr unos niveles de productividad similares a la media europea.⁶⁵

Se cuestiona si esta reducción de jornada debería aplicarse de manera generalizada a todos los sectores de actividad mediante una ley, dado que este método no considera las particularidades de cada sector, a diferencia de una regulación de la jornada máxima sector por sector a través de la negociación colectiva, lo cual permitiría evaluar los márgenes de productividad y las necesidades organizativas de cada caso en particular. Cabe debatir, por tanto, si la aplicación homogénea de estas medidas puede contribuir realmente a un aumento de la productividad.⁶⁶ La CEOE advierte que la implementación de esta nueva regulación puede desencadenar el surgimiento de tensiones en la negociación colectiva, por lo que solicitan que la reducción de jornada sea "evaluada

⁶⁴ Terradillos, E. (2021). El debate sobre la reducción de jornada. *Gaceta Sindical*, 36. Pg. 264

⁶⁵ El País. (2025, 12 enero). CEOE replica a Díaz: haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE. *El País*. <https://elpais.com/economia/2025-01-12/ceoe-replica-a-diaz-haria-falta-una-jornada-efectiva-de-412-horas-para-alcanzar-la-productividad-de-la-ue.html>

⁶⁶ Serrano Olivares, R. (2023). REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y DERECHO AL TIEMPO. *Iuslabor*, No 3, ISSN-e 1699-2938.

cuidadosamente" para analizar su impacto en la economía y en el empleo, teniendo en consideración las particularidades de cada sector.⁶⁷

Javier Ibars, Director de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de Foment del Treball, sostiene que las organizaciones empresariales no son necesariamente contrarias a la reducción de la jornada laboral, sino al hecho de que la misma sea generalizada por ley y aplicable a todos los sectores de actividad por igual. Menciona Javier que, de hecho, a largo del tiempo se han logrado sucesivas reducciones de la jornada laboral legal a través de los convenios colectivos en aquellos sectores o empresas con condiciones que facilitan esta medida, como puede ser la incorporación de innovaciones en los procesos. lo permiten. Aun así, cabe recordar que la Constitución Española establece que el tiempo de trabajo y la jornada son asuntos que deben abordarse mediante la negociación colectiva y el diálogo social entre las partes implicadas.⁶⁸

4.1.1 Adaptación de la jornada para la conciliación.

La promulgación del Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incluyó en el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los empleados a solicitar una "adaptación de jornada".⁶⁹

Históricamente, el derecho a la adaptación de la jornada laboral se ha planteado como una alternativa frente a la extinción o suspensión del contrato de trabajo, haciendo especial referencia a casos de mujeres que, debido a la aplicación de medidas destinadas a la protección de víctimas de violencia de género, se ven imposibilitadas de continuar desempeñando su labor profesional en condiciones ordinarias. Además, este derecho puede ejercerse de diversas maneras, a través de la redistribución de jornadas, el ajuste de los horarios de entrada y salida, modificación de los descansos, o la adopción modalidades como el teletrabajo. Estas posibilidades, adaptadas a las circunstancias

⁶⁷ El País. (2025, 12 enero). CEOE replica a Díaz: haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE. *El País*. <https://elpais.com/economia/2025-01-12/ceoe-replica-a-diaz-haria-falta-una-jornada-efectiva-de-412-horas-para-alcanzar-la-productividad-de-la-ue.html>

⁶⁸ Ibars, J. (2024). Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley. *COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS*, 380.

⁶⁹ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Pg. 649

personales en cada caso, han llevado a que algunos sectores doctrinales denominen este derecho como "jornada a la carta".⁷⁰

Este derecho a la adaptación de la jornada se encuentra en el art. 34.8 ET, el cual establece que *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.”*⁷¹

La reforma del 2019 modifica la redacción del art. 34.8 contenida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En la redacción de 2015 se hacía referencia a una conciliación “personal, familiar y laboral”, mientras que la reforma de 2019 surgida a partir de la entrada de Pedro Sánchez al Gobierno modifica la formulación del artículo, suprimiendo la dimensión “personal”.

Se entiende que, si el motivo detrás de la aplicación de este derecho es la conciliación de la vida “familiar y laboral”, en casos en los cuales la solicitud de adaptación de jornada se basa en otros motivos, como pueden ser la formación o salud, esta no sería válida, teniendo el empresario un derecho legítimo a denegarla. El ámbito "personal" se eliminó, en esencia, con la intención de hacer hincapié en la conciliación entre la vida familiar y laboral, dejando de lado la dimensión personal. Algunos sectores doctrinales apoyan esta eliminación, argumentando que, según la doctrina constitucional, el fundamento de este derecho se basa en la compatibilidad entre la vida laboral y familiar de los trabajadores, en consonancia con el derecho a la no discriminación por razón de sexo o circunstancias personales consagrado en el art. 14 de la Constitución Española.⁷²

⁷⁰ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Pg. 651

⁷¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015.

⁷² Poquet Catalá, R. (2020). DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO A LA LUZ DE LA ÚLTIMA DOCTRINA JUDICIAL. En *El Estatuto de los Trabajadores 40 Años Después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Pg. 752

El anteproyecto de Ley para la reforma del Estatuto de los Trabajadores propuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en diciembre de 2024 no introduce ninguna modificación respecto al derecho de adaptación de jornada. Esta situación genera un debate sobre la conveniencia de reconsiderar la necesidad de una reformulación legal en el Estatuto de los Trabajadores, con el fin de reintroducir la necesidad “personal” en materia de concesión de la adaptación de jornada que pueda influir en el ejercicio efectivo del derecho a la conciliación.

En este sentido, el derecho a la conciliación familiar se definiría por la presencia de un familiar que precise de atención, sin importar el grado de parentesco (ya que el concepto de familia no necesariamente coincide con el de familia tradicional, pudiendo incluir relaciones afectivas entre personas sin parentesco o con relación de convivencia). Por tanto, podríamos interpretar la referencia a la conciliación personal como una eliminación de la necesidad de que exista una persona que requiera cuidado.

Este ámbito personal de la conciliación resulta más difícil de precisar. De hecho, gran parte de la doctrina ha interpretado que la referencia a la conciliación personal en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores no aporta novedades en relación con el concepto de conciliación familiar. Sin embargo, otra parte de la doctrina sostiene que este concepto de conciliación “personal” no debe entenderse exclusivamente como obligaciones de cuidado directo, proponiéndose una interpretación más amplia que también incluya el derecho al descanso o al ocio de quienes asumen responsabilidades de cuidado.

El derecho a la adaptación de la jornada para lograr la conciliación “personal” no debe interpretarse como un instrumento para facilitar la realización de cualquier tipo de actividad, no debiendo incluir aquellas actividades que carezcan de la relevancia suficiente para justificar la limitación del derecho de la empresa a organizar el tiempo de trabajo. Así, los derechos que pueden llegar a tener este nivel de importancia son los que, como el derecho a la conciliación familiar, están vinculados a derechos fundamentales,

como la libertad religiosa o el derecho a la afiliación política o sindical, así como otros derechos reconocidos constitucional o legalmente, como el derecho a la formación.⁷³

En este contexto, el trabajador deberá justificar que la adaptación de la jornada es esencial para poder ejercer su derecho a la conciliación. No obstante, según algunos autores, a la hora de justificar su necesidad de adaptación el trabajador no tiene que demostrar una necesidad insuperable de conciliación ni probar que su pareja o familiares no pueden asumir dichas tareas de conciliación. De esta manera, se evita la divulgación innecesaria de información sobre su vida familiar y privada.

De acuerdo con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras pueden solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo, por lo que se entiende claramente que se trata de una solicitud disponible para el trabajador, pero sujeta finalmente a la decisión última que tome el empresario, quien realmente tiene el poder de aceptarla o rechazarla. Por tanto, la naturaleza del derecho se configura como una solicitud y no una obligación.⁷⁴

Existen discrepancias entre distintas resoluciones judiciales respecto a si debe tener en consideración el horario laboral del otro progenitor al tomar la decisión acerca de la concesión de la solicitud de adaptación horaria solicitada por el otro. Por ejemplo, algunas sentencias afirman que no se puede solicitar adaptación de jornada basada en la exclusión de turnos de fin de semana, ya que en estos casos podrían existir otras alternativas de apoyo familiar. Un ejemplo es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 5 de octubre de 2020, en la cual se señala que la trabajadora no había aportado razones concretas que justificaran su necesidad de libranza los sábados para la conciliación de su vida familiar, al igual que no había acreditado que existiera una necesidad derivada del cuidado de su hijo, especialmente cuando el horario de su marido podría contribuir a la distribución de las responsabilidades familiares, quedando el menor bajo el cuidado del otro progenitor estos días.⁷⁵

⁷³ Ballester Pastor, M. A., & Sala Franco, T. (2009). Reducción y adaptación de la jornada por conciliación. Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788499856063> Pg. 53-55

⁷⁴ Poquet Catalá, R. (2020). DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO A LA LUZ DE LA ÚLTIMA DOCTRINA JUDICIAL. En *El Estatuto de los Trabajadores 40 Años Después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Pg. 751

⁷⁵ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de 5 Oct. 2020, Rec. 2173/2020

Sin embargo, otras resoluciones como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, de 9 diciembre 2020, concluyen que el derecho a la conciliación laboral y familiar es personalísimo, por lo que no puede depender de las obligaciones profesionales ni el horario de trabajo del otro progenitor, no pudiendo considerarse estas variables un impedimento a la concesión de la adaptación solicitada.⁷⁶

En este contexto, otras sentencias⁷⁷ establecen como criterio predominante el interés superior del menor, el cual debe primar incluso por encima de las circunstancias personales de los progenitores o las necesidades de la empresa, al igual que debe primar la protección a la familia que consagra la Constitución Española. Existe también algún pronunciamiento aislado en el cual se ha entrado a analizar la edad mínima a partir de la cual un menor puede quedar al cuidado de terceras personas, como una guardería. Por ejemplo, en la sentencia del Juzgado de lo Social de Ponferrada, de 9 de abril del 2021⁷⁸, se negó la petición de la solicitante a una adaptación de jornada que posibilitase sus necesidades de conciliación, pese a que en otros pronunciamientos este derecho se había considerado personal e independiente de otras circunstancias.⁷⁹ La sentencia sugiere que la solución más equilibrada sería continuar buscando alternativas de negociación para ajustar el horario laboral de la solicitante, planteándose la posibilidad de modificar y redistribuir su jornada para que esta coincida con momentos en los cuales el hijo pueda permanecer en una guardería.⁸⁰

Del mismo modo, la falta de un empleado con las competencias y conocimientos técnicos necesarios para suplir al solicitante sin comprometer la calidad o efectividad del trabajo, ha sido reconocida como un motivo legítimo para denegar la adaptación horaria, como se alegó en la SJS Burgos, del 21 de mayo de 2021⁸¹. Esto se ha considerado especialmente válido en casos donde las tareas son altamente especializadas y deben llevarse a cabo en un horario específico. Esto se debe a que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores establece que, además de que las adaptaciones sean razonables y

⁷⁶ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 1082/2020 de 9 Dic. 2020, Rec. 474/2020

⁷⁷ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1144/2021 de 18 Mar. 2021, Rec. 48/2021

⁷⁸ Juzgado de lo Social N.º. 1 de Ponferrada, Sentencia 117/2021 de 9 Abr. 2021, Rec. 104/2021

⁷⁹ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Pg. 653

⁸⁰ Juzgado de lo Social N.º. 1 de Ponferrada, Sentencia 117/2021 de 9 Abr. 2021, Rec. 104/2021

⁸¹ Juzgado de lo Social N.º. 1 de Burgos, Sentencia 172/2021 de 21 May. 2021, Rec. 368/2021

proporcionales a las necesidades del empleado, también deben tener en cuenta las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

El ordenamiento jurídico español presenta limitaciones en cuanto a su adaptación a modelos familiares distintos de la familia tradicional formada por dos progenitores, como es el caso de las familias monoparentales y las uniones de hecho o parejas no casadas. Sin embargo, la jurisprudencia ha determinado que resulta esencial tener en consideración el interés superior del menor en estos casos, que debe prevalecer por encima de los inconvenientes que puedan surgir a la empresa, como ocurre en la STSJ de la Comunidad de Madrid, de 10 marzo de 2020 en la cual la solicitante es soltera y no hay referencia alguna al otro progenitor del menor. Esta misma solución se aplica a casos en los cuales existe una gran distancia geográfica entre los progenitores y la custodia no es compartida.⁸²

4.1.2 Distribución irregular de la jornada

El anteproyecto de Ley para la reforma del Estatuto de los Trabajadores no contempla ningún cambio respecto a la distribución irregular de la jornada, cuya regulación podemos encontrar en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Este contempla la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular a lo largo del año, ya sea mediante convenio o, si no fuera posible, mediante un acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de no alcanzar dicho acuerdo, la empresa tiene el derecho de organizar irregularmente el 10% de la jornada durante el año.⁸³

Mientras que, para las empresas la distribución de la jornada se centra principalmente en satisfacer las necesidades organizativas, buscando ajustar los recursos productivos a los requerimientos de la demanda, para la parte social o laboral, la distribución irregular de la jornada por parte de las empresas afecta directamente a la manera en que se gestionan y dividen los diferentes tiempos vitales, como el tiempo dedicado al trabajo, a la familia y a la vida personal.⁸⁴

⁸² Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Pg. 655

⁸³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸⁴ Pastor Martínez, A. (2014). ALGUNAS CUESTIONES DERIVADAS DE LA ACTUAL REGULACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA. *IUSLabor*, 2.

Las empresas, además de contar con la opción de aplicar una distribución irregular de la jornada de manera unilateral, tienen asimismo la posibilidad de recurrir a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o incluso la inaplicación de un convenio colectivo estatutario, permitiéndoles implementar cambios en los horarios, en la organización de los turnos de trabajo, o incluso en la ampliación o reducción de la jornada laboral. Las fórmulas de distribución irregular de la jornada, comúnmente presentes en los convenios, suelen consistir en flexibilidad horaria para el empleado, o bien en una bolsa de horas flexibles, lo que implica alargar o reducir la jornada diaria de los trabajadores, y/o una bolsa de días que permita a los trabajadores realizar variaciones en sus días laborables. En ambas modalidades, la distribución irregular de la jornada genera cierta imprevisibilidad en cuanto al horario y el calendario laboral, por mucho que el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores establezca un deber de información al trabajador de al menos cinco días de antelación.⁸⁵

Cabe abrir un debate respecto a la falta de modificaciones en el ámbito de la distribución irregular de la jornada en la reforma. Por ejemplo, Javier Ibars, Director de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de Foment del Treball, señala que sería crucial implementar en la reforma medidas que aumenten la flexibilidad para las empresas, como podría ser una distribución más flexible de la jornada laboral, lo que incluiría un aumento del porcentaje de horas irregulares permitidas.⁸⁶

Realizando cálculos, una vez aplicada la reducción de la jornada a treinta y siete horas y media semanales en cómputo anual, las empresas seguirían teniendo la posibilidad de disponer irregularmente del 10% de la jornada, es decir, aproximadamente 195 horas al año, lo cual sigue suponiendo una cifra considerable. Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta facultad sigue estando en manos de las empresas, quienes deciden hacer uso de esta facultad en función a sus necesidades empresariales.

⁸⁵ Serrano Olivares, R. (2023a). LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y EL DERECHO AL TIEMPO. REFLEXIONES SOBRE ALGUNAS DESIGUALDADES EN EL USO DEL TIEMPO DE TRABAJO. *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales.*, 9, ISSN: 2339-575

⁸⁶ Ibars, J. (2024). Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley. *COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS*, 380.

Este punto plantea la cuestión de si realmente esta falta de modificaciones en lo relativo a la distribución irregular de la jornada por parte de las empresas contribuye a la conciliación de la vida laboral y personal, especialmente si el trabajador no dispone de la libertad para decidir cuándo y cómo distribuir su jornada laboral. La flexibilidad empresarial, al ser implementada sin un adecuado control y participación por parte del trabajador para contribuir en aquellas cuestiones relacionadas con la organización de su tiempo, podría acabar favoreciendo únicamente las necesidades de la empresa, sin considerar de forma equitativa las necesidades de conciliación de los empleados. Por lo que surge la pregunta de si tiene sentido una reducción de la jornada laboral con el objetivo de facilitar y mejorar la conciliación, si, por otro lado, no se implementan cambios en la reforma respecto a la distribución irregular de la jornada.

En cuanto al régimen jurídico de la distribución irregular de la jornada, es importante señalar la falta de límites claros para este mecanismo de flexibilidad interna, lo que, según algunos autores, podría haber sido considerado como un contenido mínimo para la negociación colectiva. El legislador ha optado por dejar esta fórmula de gestión flexible del tiempo de trabajo en manos de la empresa, permitiendo que estas puedan aumentar o reducir la jornada laboral de manera inmediata ante imprevistos, sin necesidad de recurrir a procedimientos extraordinarios.⁸⁷ Mientras esta flexibilidad puede ser positiva para la empresa, puede no ser necesariamente beneficiosa para los trabajadores, especialmente para aquellos con responsabilidades familiares, si la incertidumbre sobre sus horarios de trabajo persiste. Para los trabajadores y padres de familia, contar con un horario predecible es crucial para organizar su vida personal y familiar de manera eficiente.

Debido a la irregularidad y falta de previsibilidad de este instrumento, la distribución irregular de la jornada tiene un impacto particularmente negativo en la gestión del tiempo destinado a las responsabilidades de cuidado y a las actividades de ocio del trabajador. Además, complica especialmente la realización de tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes. Este problema afecta especialmente a las mujeres, ya que son ellas quienes, en mayor medida, asumen las tareas domésticas y familiares.⁸⁸

⁸⁷ De la Flor Fernández, María Luisa (2017). Contenidos de la negociación en el nuevo contexto laboral: el tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada. *Temas Laborales*, 140, 267-310

⁸⁸ Pastor Martínez, A. (2014). ALGUNAS CUESTIONES DERIVADAS DE LA ACTUAL REGULACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA. *IUSLabor*, 2.

En este contexto, surge el debate acerca de la implementación de las "bolsas de horas", que está vinculada a la facultad del empresario para organizar de manera irregular la jornada laboral, ofreciendo a los trabajadores un número determinado de horas anuales para su uso libre y sin necesidad de justificar su causa, ya sea personal, de ocio u otra. En cuanto a su funcionamiento, el convenio colectivo define la duración de la jornada laboral y prevé que el empresario puede disponer de un número determinado de horas incluidas dentro de su jornada ordinaria para utilizarlas cuando sea necesario para atender las necesidades de la empresa. Dado a que estas horas forman parte de la jornada ordinaria, su uso debe ser compensado mediante tiempos de descanso equivalentes.⁸⁹

Por otro lado, esta herramienta podría considerarse especialmente útil para ajustar los horarios laborales a los requerimientos específicos de las empresas, particularmente aquellas que enfrentan condiciones de estacionalidad o aumentos significativos de producción en ciertos periodos del año, que demandan un mayor esfuerzo laboral. La bolsa de horas actúa en parte como un mecanismo de flexibilidad, facilitando la adaptación de la jornada de trabajo a las fluctuaciones del proceso productivo y las necesidades empresariales. Asisten a las empresas a evitar recurrir a otras medidas más drásticas, como podría ser una reducción de plantilla o la extinción de contratos consecuencia de una disminución de la actividad productiva.⁹⁰

Si bien esta medida podría ofrecer una flexibilidad valiosa para los empleados, plantea ciertos riesgos para los empleadores, y entra en debate la razonabilidad de permitir que un trabajador que ha firmado un contrato y se ha comprometido al cumplimiento de unos objetivos establecidos pueda tomarse tiempo libre sin necesidad de autorización del empresario y sin justificación alguna, como problemas de salud o familiares. Asimismo, aunque las bolsas de horas puedan no representar un gran inconveniente para empresas grandes con recursos suficientes, podría resultar muy perjudiciales para PYMES, especialmente empresas que se encuentren en situaciones económicas complicadas o que cuentan con un número reducido de empleados.

⁸⁹ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO.

⁹⁰ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO.

4.2 Registro de jornada

El anteproyecto de Ley para la reforma del Estatuto de los Trabajadores contempla en su artículo primero, apartado cuarto, la eliminación del art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el cual corresponde a la empresa garantizar el registro diario de jornada, *“que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.”*

Además, el anteproyecto de ley en su artículo primero, apartado quinto, introduce en el Estatuto de los Trabajadores un nuevo art. 34 bis. Este nuevo artículo, en el subapartado primero establece un sistema de registro de jornada completamente digitalizado, mediante el cual *“la empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo.”*⁹¹

Algunos autores consideran que el registro de la jornada ha mejorado en los últimos cinco años gracias a una mayor conciencia tanto de las empresas como de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de haber habido avances, el abuso de horas extraordinarias aún persiste. Por tanto, es necesario analizar si la propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que plantea un sistema totalmente digitalizado donde no se puedan alterar los registros de las horas trabajadas, es una medida suficiente.⁹²

Este nuevo sistema digitalizado de registro de jornada se podría asemejar en cierto modo al sistema de registro establecido anteriormente para situaciones de teletrabajo. El teletrabajo se encontraba ya anteriormente sujeto a la obligación de registro, a pesar de que su implementación pudiera resultar complicada en ocasiones debido a las particulares características de esta modalidad laboral. Durante la alerta sanitaria vivida, el teletrabajo no fue voluntario, sino que fue una solución ante una situación excepcional. En este contexto, todas aquellas organizaciones que en dicho momento no lo hubieren

⁹¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Borrador de 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*

⁹² Cerqueda, M. (2024). La reducción de jornada, el gran debate de la actualidad laboral. *COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS*, 380.

considerado tendrán que diseñar un protocolo e implementen los recursos necesarios lo antes posible, con el fin de facilitar la implementación de esta nueva modalidad de registro.

Los protocolos que supone la implementación de un registro digitalizado deberán abordar varios aspectos, incluyendo los materiales que la empresa debe proporcionar al trabajador, los sistemas digitales para verificar el registro de jornada, y las garantías sobre la desconexión digital. En este sentido, la empresa debe considerar diversos factores legales y actuar con proporcionalidad. Todo esto, mientras se proteja en todo momento los derechos fundamentales del trabajador, como su intimidad y propia imagen y la protección de datos.

Es crucial señalar que el control horario mediante dispositivos digitales como teléfonos u ordenadores está ya ampliamente extendido en el ámbito laboral. Asimismo, como resultado de la nueva normativa de protección de datos, se prohíbe el uso de sistemas de registro horario basados en huella dactilar o reconocimiento facial, ya que infringirían dicha legislación.⁹³ Esto hace que sea lógico pensar que muchas empresas estén de acuerdo en emplear estos dispositivos definitivamente para supervisar el cumplimiento de las jornadas de trabajo. Para las empresas que ya disponen de los dispositivos necesarios, esta nueva reforma será fácil de implementar, con bajos costes, y además permitiendo una eficiente y confiable gestión documental.⁹⁴ Esta medida tiene como objetivo crear un entorno laboral más transparente y eficiente, asegurando una gestión del tiempo de trabajo más precisa y menos susceptible de manipulación. Además, el cambio facilita las tareas de verificación por parte de la Inspección de Trabajo.⁹⁵

Si bien es cierto que existen sectores en los que el registro de jornada en papel sigue siendo necesario debido a las dificultades para implementarlo de otra manera. Entre estos sectores, sobre todo aquellos que dependen de mano de obra al igual que aquellos que

⁹³ Checa, P. (2024, agosto). *COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS* [Comunicado de prensa]. COLLEGI DE GRADUATS SOCIALS.

⁹⁴ Rodríguez Martín-Retortillo, R. (2020). EL REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA LABORAL. ESPECIAL REFERENCIA a SU DETERMINACIÓN EN EL MARCO DEL TRABAJO DIGITAL TRAS UN AÑO DE VIGENCIA DE LA NORMA. En *El Estatuto de los Trabajadores 40 Años Después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

⁹⁵ Checa, P. (2024, agosto). *COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS* [Comunicado de prensa]. COLLEGI DE GRADUATS SOCIALS.

requieren desplazamiento al cliente para la prestación de servicios, podrían encontrar más complicado adoptar el nuevo sistema digital de registro de jornada. Pero el borrador de la normativa no menciona excepciones, estableciendo la obligatoriedad de un sistema de fichaje digital para todas las empresas, lo que obligará a todos los sectores de actividad a adaptarse a la legislación.

Aparte de este problema, hay que considerar el coste que supondrá para las empresas la implementación de nuevos sistemas de registro de jornada que cumplan con los requisitos necesarios. En Cataluña, por ejemplo, casi el 96% de las empresas tienen menos de 10 empleados, y será justamente para estos pequeños empresarios que el cambio representará un gasto adicional, ya que no podrán continuar con el registro en papel, teniendo que incorporar sistemas de registro nuevos y costosos.⁹⁶

4.3 Regulación de las horas extraordinarias

El anteproyecto de Ley, en su artículo primero, apartado primero, introduce una modificación significativa al artículo 12.4c) del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece que *“los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3”* y que *“la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1”*.

La nueva formulación del artículo, sin embargo, suprime determinados aspectos que figuraban en la redacción previa. Entre ellos, se elimina la exigencia de un registro diario de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, cuya recopilación se totalizaba mensualmente. Asimismo, desaparece el deber del empleador de conservar los resúmenes mensuales de dichos registros durante un periodo mínimo de cuatro años. Además, el artículo también deja de contemplar el último párrafo relativo a la presunción de jornada completa en aquellos casos de incumplimiento de las obligaciones de registro.

⁹⁶ Checa, P. (2024, agosto). COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS [Comunicado de prensa]. COLLEGI DE GRADUATS SOCIALS.

La reforma también contempla la eliminación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, el cual regula la obligación de llevar un registro de las horas extraordinarias, así como de entregar mensualmente al trabajador un resumen de estas. Según esta disposición, las horas extras que figuren en dicho registro serán consideradas como las efectivamente realizadas y, por tanto, las que deberán ser remuneradas. En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con las horas reflejadas en el registro, deberá aportar pruebas que demuestren la discrepancia entre las horas realmente trabajadas y las documentadas.⁹⁷

Sin embargo, con su eliminación, desaparece una herramienta fundamental para controlar las horas extraordinarias realizadas, y así garantizar que se respetan los derechos de los trabajadores. Se establece, sin embargo, en el art. 34 bis, que “*las horas extraordinarias registradas día a día se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente*”.⁹⁸ La principal diferencia entre el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y el nuevo artículo 34 bis radica en los cambios realizados en cuanto al registro, control y comunicación de las horas extraordinarias. Mientras que el artículo 35.5 establecía la obligación de registrar de manera detallada las horas extraordinarias con un registro diario que debía totalizarse al final de cada mes, el nuevo artículo 34 bis mantiene la obligación de registrar las horas extraordinarias de forma diaria, pero cambia la forma de comunicar este registro. En lugar de emitir un informe mensual separado, las horas extraordinarias se reflejarán directamente en el recibo de salarios correspondiente al periodo de pago. Esto simplifica la gestión administrativa para las empresas, pero a la vez puede generar una menor claridad para el trabajador, quien solo recibirá un resumen de las horas extraordinarias realizadas en el recibo de salarios.

Estas modificaciones introducidas por el anteproyecto de Ley alteran las normas aplicables al registro y control de las jornadas de trabajo, afectando a la forma en que se

⁹⁷ Eguaras Mendi, F. (2020). PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS: EL REGISTRO DE LA JORNADA. *Revista de la Comisión de Lo Social de Jueces y Jueces Para la Democracia.*, 207. Pg. 21

⁹⁸ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Borrador de 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*

supervisan y contabilizan las horas trabajadas, pudiendo dificultar la identificación de posibles irregularidades en la contabilización y remuneración de las horas extraordinarias.

La nueva regulación relativa a la reducción de jornada plantea interrogantes sobre el papel de las horas extraordinarias en este nuevo esquema. El límite de las horas extraordinarias ha sido el principal punto de conflicto entre el Gobierno, la CEOE y los sindicatos.⁹⁹ Actualmente, tal y como se encuentra redactado el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas cuentan con una bolsa de ochenta horas extraordinarias anuales, un recurso que permite cierta flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo. La implementación de una jornada laboral reducida a 37,5 horas semanales en cómputo anual supondrá un desafío organizativo para muchas empresas, especialmente en aquellos sectores donde la carga de trabajo no se reduzca proporcionalmente al tiempo de trabajo disponible. En este contexto, es previsible que las empresas recurran a las horas extraordinarias como mecanismo para compensar la pérdida de tiempo de trabajo ordinario y mantener su productividad y necesidades operativas.

Uno de los principales objetivos de la reducción de la jornada laboral es fomentar una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, en sectores con mayor dependencia de mano de obra o mayores dificultades para adaptarse a nuevos sistemas organizativos, como podría ser la hostelería o el sector servicios, un aumento en la realización de horas extraordinarias podría comprometer este objetivo de conciliación, especialmente si las horas extraordinarias se convierten en una práctica habitual entre los trabajadores. De hecho, se ha demostrado que los trabajadores que realizan horas extraordinarias tienen un 61 por ciento más de probabilidad de sufrir lesiones o enfermedades.¹⁰⁰

Hay expertos que consideran interesante plantear la posible ampliación de las horas extraordinarias como una estrategia para gestionar la carga de trabajo adicional derivada de una jornada laboral reducida, aunque esta medida debería ir acompañada de otras

⁹⁹ Navas, N. (2024, 22 junio). Trabajo no amplía las horas extras para compensar la reducción de jornada como reclama la CEOE. *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/economia/20240621/9751332/trabajo-amplia-limite-horas-extraordinarias-compensar-reduccion-jornada-busca-patronal.html>

¹⁰⁰ López Arranz, A. (2020). JORNADA DE TRABAJO, SEGURIDAD y SALUD. En *El Estatuto de los Trabajadores 40 Años Después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

opciones de flexibilidad. Pese a que dicha medida podría ser una solución para ofrecer a las empresas la flexibilidad necesaria para asegurar la productividad, para varios sectores no sería suficiente para mitigar los efectos de una reducción de jornada tal como la plantea el Ministerio de Trabajo.¹⁰¹

Sin embargo, el Gobierno se ha opuesto a flexibilizar los límites de las horas extraordinarias, para evitar que la reducción de jornada pretendida se vea compensada con horas extra, es decir, que se sigan trabajando jornadas de 40 horas computando la diferencia como horas extraordinarias. Pérez Rey, secretario de Estado de Trabajo, explica que *“las extraordinarias son una lacra, muchas veces impagadas, y no vemos con buenos ojos limitar la reducción de jornada a cambio de compensar con horas extraordinarias porque no creemos en la voluntariedad de esas horas.”* Por lo tanto, el Gobierno rechaza rotundamente la idea de sustituir la jornada laboral por horas extraordinarias. En la misma línea de rechazo se encuentra CCOO, mientras que UGT se ha mostrado más receptiva a la negociación, siempre que las horas extraordinarias se paguen con un recargo mínimo del 25% sobre el valor de una hora ordinaria.¹⁰²

Por otro lado, otros coinciden en que la reducción de la jornada laboral es una medida crucial, tanto para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, como para fomentar la creación de empleo. En cuanto a las horas extraordinarias, muchos son de la opinión de que en España se superan ampliamente los límites legales, existiendo un abuso de la utilización de este recurso, con millones de esas horas sin remunerar ni compensar. Por lo tanto, consideran que la solución no radica en incrementar las horas extras, sino en garantizar un registro de jornada estricto que controle de manera efectiva las horas trabajadas.

Asimismo, en este nuevo escenario de reducción de jornada, donde podría aumentar la dependencia de las horas extraordinarias para las empresas, la eliminación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores puede llegar a derivar en prácticas irregulares. La supresión del informe mensual y la inclusión de las horas extraordinarias en el recibo de

¹⁰¹ Ibars, J. (2024). Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley. *COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS*, 380.

¹⁰² Navas, N. (2024, 22 junio). Trabajo no amplía las horas extras para compensar la reducción de jornada como reclama la CEOE. *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/economia/20240621/9751332/trabajo-amplia-limite-horas-extraordinarias-compensar-reduccion-jornada-busca-patronal.html>

salarios podría dificultar un seguimiento exhaustivo y supervisión del número real de horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria, lo que aumenta el riesgo de que no se refleje correctamente el número real de horas extraordinarias trabajadas. Esto puede derivar en situaciones como el impago de esas horas o la realización de las mismas en condiciones no pactadas.

La implementación de una jornada laboral reducida de 37,5 horas semanales obligará a las empresas a tomar determinadas medidas para mantener sus niveles de productividad, lo cual puede conllevar un incremento de los costes laborales, derivadas de la remuneración de las horas extraordinarias realizadas por sus empleados, las cuales deberán ser compensadas con incrementos salariales o periodos de descanso equivalentes. Para PYMES o empresas con recursos económicos limitados, este aumento de costes puede representar un desafío significativo.

4.4 El derecho a la desconexión digital

El anteproyecto de Ley en su artículo primero, apartado segundo modifica el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, relativo a Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Se mantiene el contenido del artículo que establece el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el uso de los dispositivos digitales, además de derecho a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia. Sin embargo, se incluyen en esta nueva redacción a las personas que trabajan a distancia y mediante teletrabajo.

El artículo 88 de la LOPD no define el alcance del derecho a la desconexión digital, ya que lo aborda desde una perspectiva finalista, señalando que su establecimiento busca garantizar que, fuera del horario laboral, el trabajador pueda ejercer su derecho al descanso, al igual que disfrutar de permisos y vacaciones. Podemos definirlo utilizando la definición de "desconexión" del Diccionario de la Real Academia de la Lengua, que define "desconexión" como la interrupción del enlace entre aparatos o entre aparatos y

personas, cesando el flujo entre ellos.¹⁰³ En el contexto laboral, por tanto, podríamos decir que el contenido jurídico de este derecho trata dos aspectos: en primer lugar implica el derecho del trabajador a desconectarse del ámbito laboral, y no recibir información después de finalizada la jornada de trabajo, así como la obligación del empleador de no requerir ninguna acción ni enviar comunicación alguna al trabajador por ninguna vía. Por otro lado, también incluye el derecho del trabajador a oponerse al cumplimiento de tareas o negarse a responder a solicitudes laborales fuera de su jornada de trabajo.¹⁰⁴

En relación con esto, el borrador del nuevo anteproyecto de Ley establece que el nuevo artículo 20.2 bis) dispondrá que *“el deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se concreta 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.”*¹⁰⁵

En este contexto, cabe destacar la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE del 21 de febrero de 2018 (asunto C-518/15, caso Matzak), en la cual se estableció que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse como que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio estando obligado a responder a las llamadas de su empleador en un plazo de ocho minutos, lo cual limita significativamente su capacidad de desempeñar otras actividades personales, debe calificarse como "tiempo de trabajo", sin poder considerarse tiempo de descanso.¹⁰⁶

De hecho, en Alemania empresas como Volkswagen han implementado medidas como el bloqueo electrónico de los móviles de sus empleados entre las 18:15 y las 7:00, con la finalidad de efectivamente garantizar la “desconexión digital” de sus empleados y

¹⁰³ Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & V. Sempere Navarro, A. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo*. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Pg. 653

¹⁰⁴ Durán Penedo, B. (2020). La desconexión digital. *Cielo Laboral*. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf

¹⁰⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Borrador de 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*

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 21 de febrero de 2018
Ville de Nivelles contra Rudy Matzak. Asunto C-518/15.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=22704127>

facilitando así la conciliación de estos entre el tiempo de trabajo y tiempo personal o de descanso. Por otro lado, Mercedes-Benz Group AG, anteriormente conocido como Daimler, trabajó en el desarrollo de un software cuya tarea es eliminar automáticamente los correos electrónicos recibidos por los empleados durante las vacaciones, notificando al remitente del correo sobre la eliminación del mensaje y sugiriéndole un contacto alternativo. Esta nueva modalidad laboral que ha surgido a raíz de los avances e implementaciones tecnológicas en la mayoría de las empresas ofrece claras ventajas, que pueden ir desde beneficios medioambientales hasta una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, también ha generado una nueva forma de "esclavitud digital", caracterizada por la conexión constante del trabajador a su entorno laboral a través de sus dispositivos electrónicos móviles.¹⁰⁷

En esta nueva reforma laboral se establece el derecho a la desconexión como irrenunciable.¹⁰⁸ Esto implica que todas las empresas deberán elaborar y aprobar su propia política de desconexión digital, ajustada en cada caso a las actividades específicas desempeñadas por sus empleados y a las necesidades empresariales. La implementación de una política de desconexión digital busca integrar buenas prácticas que beneficien tanto a los trabajadores como a la propia organización. En primer lugar, permita una adecuada gestión de los tiempos de trabajo y los de descanso, asegurando que los empleados puedan desconectar de sus obligaciones laborales fuera del horario de trabajo y dedicar su tiempo a cuestiones personales o familiares. Una política de desconexión digital también ayudaría a optimizar la organización de los recursos, lo que se traduce en un incremento de la productividad, y una disminución en los niveles de estrés.

Por otro lado, una política de desconexión digital resulta particularmente útil en contextos de teletrabajo, especialmente cuando este se realiza de manera “forzada”, como ocurrió en muchos sectores de trabajo durante la pandemia. Al establecer normas claras relativas a tiempos de descanso y de trabajo se facilita un equilibrio entre la vida laboral y personal, permitiendo mantener este modelo laboral de teletrabajo durante más tiempo sin afectar negativamente a los empleados en su vida personal y familiar.

¹⁰⁷ Rodríguez Hernández, J. (2020, 14 abril). El derecho a la desconexión digital. *Diario La Ley*. <https://diariolaley.laleynext.es/dli/2020/05/13/el-derecho-a-la-desconexion-digital>

¹⁰⁸ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Borrador de 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*.

Asimismo, no se puede ignorar que estas medidas tienen un impacto positivo en la imagen corporativa. Internamente, una política de desconexión digital refuerza el compromiso de la empresa con el bienestar de sus trabajadores, mejorando su satisfacción y fidelidad. De cara al exterior, estas políticas proyectan una imagen de responsabilidad social, lo que puede llegar a atraer tanto a nuevos talentos como a inversores que valoran positivamente estas iniciativas.¹⁰⁹

Sin embargo, este derecho a la desconexión digital afecta de manera desigual a las empresas en función de su tamaño, del tipo de actividad y el nivel de digitalización del negocio. Por un lado, las grandes corporaciones, que tienen mayor capacidad para gestionar las posibles ausencias de los trabajadores durante su tiempo de desconexión, tienen más posibilidades de cubrir sus necesidades a través de sustituciones internas para resolver imprevistos con facilidad. Por el contrario, las pequeñas empresas, que habitualmente cuentan con menos empleados con tareas asignadas exclusivamente, enfrentan mayores retos ante estas ausencias, pudiendo incluso llegar a una paralización de su actividad productiva.

A pesar de esto, incluso en empresas grandes e informatizadas, los trabajadores que ocupan cargos intermedios o cargo directivos suelen ser los que ven más comprometido su derecho a la desconexión, debido a que en función del puesto que ocupan se espera de ellos una mayor responsabilidad y disponibilidad.¹¹⁰

4.5 Posibles impactos de la reforma

La aprobación de esta reforma está diseñada para generar beneficios significativos en la economía, actualizando la legislación laboral para adaptarse a los cambios actuales en el mercado de trabajo. La reforma persigue abordar la transformación digital, impulsando la digitalización de procesos productivos. Además, desde una perspectiva social, la reducción propuesta de las horas de trabajo busca mejorar las condiciones

¹⁰⁹ González Tapia, M. L. (2020, 2 abril). Derecho a la desconexión digital y teletrabajo. *Diario la Ley*.

¹¹⁰ Sánchez Trigueros, C. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES y DERECHO DEL EMPLEO*, 9(2).

laborales y la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo un equilibrio más saludable entre el trabajo y las actividades personales, como los cuidados familiares, la formación, o el ocio. Además, se pretende que estas medidas faciliten una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres.¹¹¹

La jornada laboral se ha ido reduciendo progresivamente a través de la negociación colectiva. Principalmente, estas reducciones se han llevado a cabo en aquellos sectores de actividad y empresas donde dicha disminución es considerada compatible con la actividad empresarial y con el incremento de la productividad. A pesar de estos avances en la reducción de la jornada laboral, hay empresas que no han logrado implementarla tampoco a través de la negociación colectiva, debido a las dificultades propias que supondría para la organización interna del negocio, o la necesidad de garantizar ciertos niveles de productividad en el sector.¹¹²

Por tanto, hay determinados colectivos que inevitablemente van a verse más afectados por la reforma que otros, principalmente la hostelería, el comercio y la agricultura, que naturalmente cuentan con jornadas laborales más largas, donde más del 80% de los trabajadores asalariados cuentan con jornadas laborales superiores a 37,5 horas semanales. En estos casos, los trabajadores ponen en duda la viabilidad práctica de esta propuesta, principalmente los desafíos en cuanto a su implementación.¹¹³ En 2022, solo un 7,9% de los asalariados bajo convenio colectivo trabajaba jornadas superiores a 39,5 horas. Aunque en un principio este grupo parece ser minoritario, para estas empresas resultaría un gran desafío asumir un ajuste para implementar una jornada de 37,5 horas semanales. Las patronales, como CEOE o Cepyme, rechazan esta propuesta, alegando que su redacción generalista resulta poco lógica considerando las grandes diferencias que existen entre los distintos sectores económicos.¹¹⁴

¹¹¹ Memoria del análisis de impacto normativo: Anteproyecto de ley para reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión. (2024). En *Ministerio de Trabajo y Economía Social*.

¹¹² Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme. (2024). En *Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)*.

¹¹³ Villa, L. P., González, P., Quintero, J. P., Villa, L. P., González, P., Quintero, J. P., Villa, L. P., González, P., & Quintero, J. P. (2024, 22 diciembre). Los que más horas trabajan, escépticos con la reducción de jornada: “No creo que salga adelante”. *El País*. <https://elpais.com/economia/2024-12-22/los-que-mas-horas-trabajan-escepticos-con-la-reduccion-de-jornada-no-creo-que-salga-adelante.html>

¹¹⁴ Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme. (2024). En *Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)*.

El sector agroalimentario sería uno de los más afectados, principalmente debido a la escasez de mano de obra. Las principales organizaciones agrarias, como Asaja, vinculada a CEOE, han demostrado su rechazo a la reforma. El director general de Asaja, Juan José Álvarez, considera que se trata de una reforma muy perjudicial para el sector agrícola, y solicita que se valoren factores como el aumento de los costes y de las cotizaciones a la Seguridad Social. Además, opina que la reducción de la jornada laboral generará "más dificultades" para encontrar mano de obra especializada, ya que se precisará de un mayor número de trabajadores para unos mismos niveles de producción.¹¹⁵

Otro sector que se vería bastante afectado por la reforma es el de cuidado y asistencia a ancianos y personas con discapacidad. Muchas familias recurren a profesionales para garantizar que sus padres dependientes reciban la atención adecuada mientras ellos cumplen con sus responsabilidades laborales y familiares. Estudios de la Comisión Europea demuestran que, en la Unión Europea, el 8% de la población con edad superior a 65 años recibe cuidados informales.¹¹⁶

Las patronales del sector de atención a la dependencia, tales como Aeste, Asade, y CEAP, han manifestado su inquietud frente a la propuesta de reducción de la jornada laboral, alertando en un comunicado conjunto acerca de los impactos negativos que esta medida podría tener. Principalmente señalaron el problema de falta de profesionales cualificados en el sector, el cual se verá acentuado por la disminución de la jornada de trabajo. Según las patronales, se requiere una planificación adecuada para evitar las posibles consecuencias adversas ocasionadas por estos cambios, tanto para los trabajadores como para los usuarios del servicio.¹¹⁷ Existe preocupación respecto a casos en los cuales los cuidadores, mediante la reducción de la jornada máxima, se ausenten antes de tiempo del trabajo, siendo los hijos del dependiente, que tienen sus propias responsabilidades y obligaciones, los que tendrán que asumir el cuidado de sus padres.

¹¹⁵ Agropopular. (2024, 23 diciembre). *Álvarez (ASAJA): La reducción de la jornada laboral supondrá «un mayor incremento de costes y pérdida de rentabilidad»*. agropopular.com. https://www.agropopular.com/jornada-laboral-231224/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=Boletin%20diario%20Noticias

¹¹⁶ Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU. (s. f.). En *European Commission* (VC/2019/0227).

¹¹⁷ Las patronales de dependencia están "profundamente preocupadas" por la reducción de la jornada al entender que pone "en riesgo" la atención. (s. f.). Servimedia. <https://www.servimedia.es/noticias/patronales-dependencia-estan-profundamente-preocupadas-reduccion-jornada-entender-pone-riesgo-atencion/1410201969>

En ocasiones en los cuales los hijos no puedan asumir dichas tareas de cuidado podrían verse obligados a contratar a más de una persona de cuidado, duplicando así los gastos.

Siguiendo en la misma línea, el aumento de los gastos salariales, sumado a la necesidad de más trabajadores para cubrir las necesidades de atención de los dependientes, implicaría un gasto mayor para las familias. En muchos casos, esto puede llevar a decisiones difíciles que deben tomar familias, debiendo elegir entre reducir su renta mensual o, lo que sería aún más preocupante, desatender las necesidades de sus padres mayores.

Uno de los desafíos en la implementación de la reducción de la jornada laboral es garantizar que las horas disminuidas no sean compensadas con un incremento de horas extras. Sin embargo, los sectores con periodos de alta demanda, como el sector de la hostelería, suelen provocar que los trabajadores trabajen más de lo pactado durante esos picos de actividad. Esto podría suponer un problema, ya que contradeciría el propósito principal de la medida.

La reducción de jornada supondría también un gran desafío para el comercio. Según los datos, la proporción de trabajadores asalariados con jornadas semanales de 39,5 horas o más ha disminuido significativamente en los últimos años en el sector del comercio, pasando de ser un 41,3% en 2000, a un 17,5% en 2022. Aun así, los propietarios de negocios, como bares, se preocupan por el impacto que esto tendría en los horarios de apertura y en los ingresos, afectando negativamente a su motivación para la creación de empleo.¹¹⁸

La Confederación Española de Comercio (CEC) ha manifestado su oposición a esta nueva reforma, argumentando que dicha propuesta no respeta el “*diálogo social que representan los cientos de convenios colectivos*”. Además, la patronal ha expresado su preocupación por el impacto que esta medida podría tener en el comercio minorista, un sector clave, señalando que la implantación de esta supondría un sobre coste que muchos autónomos y pequeñas empresas no tienen capacidad para asumir. Estiman que el coste laboral total anual para las empresas del comercio minorista español ascendería a 3.866 millones de euros, debido a la necesidad de contratar más personal. Además, destacan

¹¹⁸ Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme. (2024). En *Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)*.

que se trata de un sector en el cual la presencia física en los puntos de venta es fundamental para garantizar una atención y servicios adecuados a los clientes. Por tanto, la imposibilidad de suplir las horas reducidas tendría un impacto directo sobre la “*competitividad y productividad del sector*”.¹¹⁹

El sector sanitario se encuentra ante un desafío similar, ya que resulta fundamental contar con médicos, enfermeros y asistentes disponibles para atender emergencias en cualquier momento del día, incluso de noche, tanto en hospitales públicos como en la sanidad privada, como Sanitas o Adeslas. La Associació Catalana d’Entitats de Salut (ACES) pone de relieve la falta de profesionales sanitarios para hacer efectiva dicha medida. Además, solicita que, al evaluar la viabilidad de esta reducción, se considere el alto nivel de absentismo que caracteriza al sector. Las patronales de varios sectores de actividad coinciden en la implantación de una reducción de la jornada laboral que se aplique de manera diferenciada, considerando las particularidades de cada sector, sus actividades y necesidades específicas, para asegurar la calidad y continuidad de los servicios esenciales.¹²⁰

5 CONCLUSIONES

(Falta)

6 BIBLIOGRAFÍA (falta)

Castro Argüelles, M. A. (2017). La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, No 133, ISSN 2254-3295.

Guía de consultas más frecuentes en materia de conciliación y corresponsabilidad, Proyecto Artemisa. (2024). En UGT. UGT. <https://proyectoartemisautg.org/docs/guia-de-consultas-mas-frecuentes-en-materia-de-conciliacion-y-corresponsabilidad/>

¹¹⁹ “La imposición del Gobierno de reducción de la jornada laboral atenta contra el diálogo social. (2024). En *Confederación Española del Comercio*.

¹²⁰ *La privada ve inviables las 37,5 horas incluso con una adaptación flexible*. (2024, 12 septiembre). Redacción Médica. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/privada/la-privada-ve-inviabiles-las-37-5-horas-incluso-con-una-adaptacion-flexible-3348>

- López Álvarez, M. J. (2013). La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia. En Save The Children.
https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiaresp_vok.pdf
- Monreal Bringsvaerd, E. J. (2024). ¿En serio una jornada de trabajo para el Estatuto de los Trabajadores del S. XXI? A propósito del estudio sobre fundamentación de una Ley de usos del tiempo y racionalización horaria. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, No 67, Pág. 386, ISSN-e 1696-9626.
- Pérez del Río, T., (2011). “La normativa interna sobre derechos de conciliación: la corresponsabilidad” en *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- Rodríguez Pastor, G. (2020). “Derechos de Conciliación en la vida familiar y laboral” en *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- ROJO TORRECILLA, E.: ‘El tiempo de trabajo y los usos del tiempo. Las propuestas de contenido laboral y los programas electorales’, En el blog del autor, entrada a 10.07.2023.
- Serrano Olivares, R. (2023). REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y DERECHO AL TIEMPO. *Iuslabor*, No 3, ISSN-e 1699-2938.
- The life of women and men in Europe - Childcare and housework. (s. f.). The Life Of Women And Men In Europe. <https://www.ine.es/prodyser/myhue17/bloc-3d.html>
- Time Use Initiative. (2023). Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y *Racionalización Horaria*. Recuperado 20 de noviembre de 2024, de <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>
- Zarza R., “Nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar: los trabajadores tendrán más permisos retribuidos y más opciones de jornada a la carta”, Garrigues, 29 de junio de 2023 (disponible en https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevas-medidas-laborales-conciliacion-vida-familiar-trabajadores-tendran-mas-permisos; última consulta 20 de noviembre de 2024).

Dividir en:

- 1) LEGISLACIÓN
- 2) JURISPRUDENCIA

3) OBRAS DOCTRINALES

4) RECURSOS DE INTERNET