



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

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**

Ana Paula Fernández García

5ºE3-A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid

Marzo de 2025

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>1.1 PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>1.2 JUSTIFICACIÓN Y PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>1.3 METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO</b>	<b>9</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO ACTUAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN</b>	<b>9</b>
<b>2.1 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PREVISTAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL. ORIGEN Y EVOLUCIÓN: ETAPAS.</b>	<b>9</b>
<b>2.2 DESAFÍOS Y PROBLEMÁTICAS ACTUALES EN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR</b>	<b>14</b>
<b>3. FUNDAMENTOS Y PILARES DE LA FUTURA LEY DE USOS DEL TIEMPO</b>	<b>18</b>
<b>3.1 INTERVENCIONES NORMATIVAS PRECEDENTES EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO: FOCOS PRIORITARIOS.</b>	<b>18</b>
<b>3.2 OBJETIVOS Y FINALIDADES</b>	<b>20</b>
<b>3.3 PILARES CLAVE SOBRE LOS QUE SE FUNDAMENTA LA FUTURA LEY</b>	<b>22</b>
3.3.1 <i>Usos del tiempo más saludables y seguros</i>	22
3.3.2 <i>Usos del tiempo más igualitarios y corresponsables</i>	24
3.3.3 <i>Una organización del tiempo de trabajo más eficiente y productiva</i>	26
3.3.4 <i>Usos del tiempo más sostenibles</i>	27
<b>3.4 VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS PARA UNA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>	<b>28</b>
<b>4 LA REFORMA EN CURSO EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO: EJES DE INTERVENCIÓN E IMPACTO EN TÉRMINOS DE USOS DEL TIEMPO</b>	<b>30</b>
<b>4.1 REBAJA DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL</b>	<b>31</b>
<b>4.2 REFORZAMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE CONTROL Y REGISTRO.</b>	<b>36</b>
<b>4.3 CONCRECIÓN LEGAL DE GARANTÍAS MÍNIMAS DE DESCONEXIÓN DIGITAL (LABORAL)</b>	<b>37</b>

<b>5</b>	<b>MECANISMOS LEGALES A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS PARA UNA GESTIÓN Y DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO CON INCIDENCIA EN LOS USOS DEL TIEMPO</b>	<b>40</b>
5.1	FACULTAD EMPRESARIAL DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	41
5.2	FACULTAD EMPRESARIAL DE INTRODUCIR MSCT/DESCUELGUE TEMPORAL DE LOS CONVENIOS	43
5.3	FACULTAD EMPRESARIAL DE RECURRIR A HORAS EXTRAORDINARIAS	45
<b>6</b>	<b>MECANISMOS LEGALES DE FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO A DISPOSICIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.</b>	<b>47</b>
6.1	REDUCCIONES DE JORNADA Y PERMISOS PARA CONCILIACIÓN Y COBERTURA DE OTRAS NECESIDADES PERSONALES	48
6.2	DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE JORNADA PARA LA CONCILIACIÓN	48
<b>7</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>52</b>
<b>8</b>	<b>FUENTES</b>	<b>53</b>
8.1	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	53
8.2	FUENTES JURÍDICAS	58
8.2.1	<i>Normativa</i>	58
8.2.2	<i>Jurisprudencia</i>	59
8.3	RECURSOS DE INTERNET	60
<b>9</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>62</b>

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

**ACES** – Asociación Catalana de Entidades de Salud

**AESTE** – Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia

**ASADE** – Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio

**CCOO** – Comisiones Obreras

**CE** – Constitución Española

**CEAPs** – Círculo Empresarial de Atención a las Personas

**CEC** – Confederación Española de Comercio

**CEOE** – Confederación Española de Organizaciones Empresariales

**CEPYME** – Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa

**EMT** – Empresa Municipal de Transportes

**ET** – Estatuto de los Trabajadores

**INE** – Instituto Nacional de Estadística

**LISOS** – Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

**MSCT** – Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo

**OCDE** – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

**ODS** – Objetivos de Desarrollo Sostenible

**OIE** – Organización Internacional de Empleadores

**OIT** – Organización Internacional del Trabajo

**OMS** – Organización Mundial de la Salud

**PSOE** – Partido Socialista Obrero Español

**PYMES** – Pequeñas y Medianas Empresas

**SAU** – Sociedad Anónima Unipersonal

**STSJ** – Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

**TJUE** – Tribunal de Justicia de la Unión Europea

**UE** – Unión Europea

**UGT** – Unión General de Trabajadores

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Presentación

Las jornadas laborales de doce a catorce horas eran comunes en muchos sectores industriales a finales del siglo XIX y principios del XX, especialmente en fábricas y minas. La lucha por la reducción de la jornada laboral fue desarrollada en el contexto de la expansión del movimiento obrero, que comenzaba a exigir mejores condiciones laborales, también desde una perspectiva de salud y bienestar, ya que las largas horas afectaban gravemente la calidad de vida de los trabajadores.<sup>1</sup>

España estableció una jornada máxima legal de ocho horas diarias o 48 semanales en 1919, como resultado de la histórica huelga de La Canadiense en Barcelona, la cual culminó con una victoria histórica para los trabajadores, convirtiendo a España en uno de los primeros países en adoptar una jornada laboral de ocho horas. Sin embargo, el debate sobre la relación entre horas de trabajo y productividad sigue vigente, pues la OCDE señala que trabajar más horas no necesariamente conlleva un aumento en la productividad, ya que países como Alemania, Finlandia y Noruega cuentan con jornadas laborales más reducidas sin disminuciones en su productividad.<sup>2</sup>

En el marco internacional, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el descanso como un derecho fundamental. La OIT también subraya, a través del Convenio 01, la importancia de los períodos de descanso en las relaciones laborales.<sup>3</sup>

El tiempo de trabajo, junto con el salario, es uno de los factores más influyentes en la vida cotidiana de los trabajadores, impactando en la calidad laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional. La duración y distribución de la jornada laboral tienen repercusiones en la salud física y mental de los empleados, ya que la falta de descanso puede generar trastornos como ansiedad y depresión, incrementando también la

---

<sup>1</sup> Pérez López, J. I., “La reducción de la jornada laboral máxima en España”, *VI Congreso Internacional De La Red Iberoamericana De Investigación En Seguridad Social*, 2024, p. 264.

<sup>2</sup> *Id.*

<sup>3</sup> Time Use Initiative, “Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria”, 2023, p. 46. (disponible en <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>)

probabilidad de accidentes laborales.<sup>4</sup> Además, una jornada laboral extensa o inflexible limita los usos del tiempo de los trabajadores, dejando menos tiempo disponible para actividades personales, familiares, y recreativas.

El tiempo de trabajo es también crucial para las empresas. La cantidad de horas trabajadas y su distribución son determinantes para la productividad y la rentabilidad de las empresas. La OIE destaca que la regulación de la jornada es clave en la gestión eficiente de las empresas, afectando a factores como el rendimiento, la productividad y la competitividad.<sup>5</sup>

La conciliación entre la vida laboral y familiar es uno de los pilares clave en las políticas sociales, ya que define los derechos y responsabilidades de los trabajadores y la organización empresarial. En el pasado, las medidas se limitaban a permisos y ausencias, sin un marco normativo que favoreciera la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Aunque se han logrado avances, persisten desigualdades estructurales de género, especialmente relacionadas con la mayor carga de las mujeres en el cuidado familiar. Por ello, se requiere fortalecer las políticas de conciliación y corresponsabilidad para hacer frente a la creciente demanda de cuidados.<sup>6</sup>

## **1.2 Justificación y propósitos de la investigación**

El tiempo de trabajo es un pilar fundamental en el contrato laboral y, como disciplina jurídica, el Derecho del Trabajo regula los derechos y deberes de las partes en la relación laboral, con especial énfasis en la jornada. La imposición de límites a la jornada de trabajo representa uno de los mecanismos más relevantes, no solo para evitar posibles abusos derivados de jornadas excesivas, sino también para garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, promoviendo condiciones de trabajo justas y equitativas.

En las conversaciones entre el PSOE y Sumar para establecer un nuevo Gobierno de coalición progresista, uno de los puntos conflictivos durante la negociación fue la propuesta de reducción de la jornada laboral en España. Este compromiso se materializó

---

<sup>4</sup> *Ibid.*: p. 6

<sup>5</sup> *Ibid.*: p. 46

<sup>6</sup> Consejo Económico y Social, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Aprobada en la sesión ordinaria del pleno del Consejo Económico y Social, 2024, p. 250.

en el Acuerdo de Gobierno firmado en octubre de 2023. Para llevarlo a cabo, se presentó la propuesta en la Mesa del Diálogo Social, donde se analizaron los efectos de la medida y se decidió si continuar avanzando en su implementación.<sup>7</sup>

Inicialmente, las negociaciones fueron bipartitas, entre los sindicatos y las organizaciones empresariales, y más adelante se amplió el formato a una mesa tripartita para incluir al Ministerio de Trabajo en las discusiones. Después de once meses de diálogo tripartito, y pese a la oposición rotunda por parte de la patronal hasta el último momento, se alcanzó un consenso solamente entre el Gobierno y las principales organizaciones sindicales más representativas,<sup>8</sup> permitiendo definir los aspectos fundamentales de la ley.<sup>9</sup>

Ante la imposibilidad de acercar posiciones, 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 un acuerdo de reducción de jornada a 37,5 horas semanales en 2025 sin reducción de salario, junto a otras medidas de importancia en términos de uso del tiempo (control y registro de jornada y desconexión).<sup>10</sup>

El borrador de Anteproyecto de Ley (el cual consta de una exposición de motivos, dos artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales) fue aprobado por el Consejo de Ministros, con tramitación por vía de urgencia, en febrero de 2025.

Dicha reforma tiene tres focos principales: la reducción de la jornada máxima ordinaria; el refuerzo y simplificación de la normativa sobre los sistemas de registro

---

<sup>7</sup> LaSexta.com, "Así es la reducción de jornada laboral del acuerdo entre PSOE y Sumar: cuándo y cómo se aplicará", *LaSexta*, 2023 (disponible en [https://www.lasexta.com/noticias/economia/asi-reduccion-jornada-laboral-acuerdo-psoe-sumar-cuando-como-aplicara\\_202310246537a268e8e7a500013e4575.html](https://www.lasexta.com/noticias/economia/asi-reduccion-jornada-laboral-acuerdo-psoe-sumar-cuando-como-aplicara_202310246537a268e8e7a500013e4575.html); última consulta 16/03/2025).

<sup>8</sup> Cortés, R. P., "Trabajo y los sindicatos cierran un acuerdo para reducir la jornada a 37,5 horas antes del final de 2025", *El País*, 2024 (disponible en <https://elpais.com/economia/2024-12-20/trabajo-y-los-sindicatos-sellan-este-viernes-el-acuerdo-para-la-reducir-la-jornada-a-375-horas-antes-de-fin-de-2025.html>; última consulta 17/03/2025).

<sup>9</sup> Vid. Ministerio de Trabajo y Economía Social, *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.*, 20 de diciembre de 2024 (versión de febrero de 2025 disponible en: <https://femaraes.org/docs/Circular-24-2024-Anexo1.pdf>)

<sup>10</sup> Cortés, R. P., *op.cit.*.

horario; la consolidación y reforzamiento de la legislación referente al derecho a la desconexión digital (y más ampliamente, la desconexión laboral).

En el contexto actual, se impulsa desde diversos frentes la consideración del uso del tiempo como un derecho, buscando coordinar políticas públicas que permitan a las personas autodeterminar su tiempo. En este marco, se discute la futura Ley de Usos del Tiempo, que pretende profundizar más allá de las tradicionales demandas de conciliación laboral y familiar, promoviendo un enfoque que prioriza la corresponsabilidad y marcando el inicio de una posible transición hacia un modelo de conciliación más amplio y ambicioso.

Este trabajo de fin de grado se enfocará en analizar las propuestas de reforma relacionadas con el tiempo de trabajo y los usos del tiempo. La conciliación trabajo-familia es una prioridad en el derecho laboral y las políticas sociales. 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 y contribuir a la liberación de tiempo para los trabajadores para mejorar su bienestar y su capacidad para atender responsabilidades personales y familiares.

Asimismo, se estudiarán otros instrumentos de flexibilidad laboral, como la distribución irregular de la jornada o las horas extraordinarias, considerando sus impactos en la capacidad de las personas para gestionar su propio tiempo y compatibilizarlo con otras responsabilidades. Este análisis se realizará desde una postura reflexiva y crítica, que permita abordar los desafíos y oportunidades que surjan en torno a la conciliación, integrando tanto los intereses de los trabajadores como las necesidades empresariales. Para ello se tomarán como referencia los borradores que preceden a la inminente reforma (en materia de jornada máxima legal, registro y control de la jornada y desconexión)<sup>11</sup>, así como el *Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria* realizado por Time Use Initiative, evaluando el impacto previsible en los intereses de los trabajadores y las necesidades organizativas y productivas de las empresas de las medidas de reforma proyectadas y las múltiples propuestas formuladas.

---

<sup>11</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social, *op.cit.*

### **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 bibliografía académica como pilar fundamental para la investigación, que proporcionará una base teórica sólida. Se examinará el marco normativo vigente, las propuestas de reforma y anteproyectos de ley que puedan incidir directamente sobre la variable de tiempo de trabajo. Asimismo, se utilizarán 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 en España.

En segundo lugar, en cuanto a la metodología a seguir, se realizará un estudio y análisis detallado de los recursos mencionados con el objetivo de garantizar un análisis riguroso de la temática planteada, adoptando un enfoque crítico respecto a la evolución de las políticas relacionadas con el tiempo de trabajo.

## **2. MARCO NORMATIVO ACTUAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN**

### **2.1 Medidas de conciliación previstas en la legislación laboral. Origen y evolución: etapas.**

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introdujo 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.<sup>12</sup>

La preocupación por la conciliación entre el trabajo y la vida personal surgió en los años setenta, tras el colapso del modelo industrial tradicional, donde los hombres

---

<sup>12</sup> Rodríguez Pastor, G., “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.

trabajaban con horarios rígidos, mientras que las mujeres se dedicaban exclusivamente al hogar y la reproducción. Con la creciente participación femenina en el mercado laboral, emergieron conflictos entre las demandas laborales y familiares. La conciliación busca equilibrar ambas esferas, sin que una prevalezca sobre la otra.<sup>13</sup>

La Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ya incorporaba derechos orientados a compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares, con un enfoque rígido en la reducción de jornada y la suspensión del contrato, especialmente para la maternidad y el cuidado de los hijos en sus primeros años de vida. La posibilidad de adaptación de jornada, con un enfoque más flexible, fue una incorporación más tardía en la normativa.<sup>14</sup>

Precisamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introdujo por primera vez (en el apartado tres de la disposición adicional décimo primera) 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 la negociación colectiva o por acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora.

Esta ley estableció como uno de sus objetivos principales promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la distribución de las cargas familiares. En el contexto de su promulgación, se observaba un desequilibrio en el reparto de responsabilidades, profundamente arraigado en las normas sociales, donde las mujeres asumían predominantemente los derechos de conciliación, lo cual ocasionaba un deterioro en la igualdad de oportunidades. Debido a esto, los poderes públicos tomaron conciencia de la apremiante necesidad de implementar políticas más incisivas que garantizaran la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado familiar.<sup>15</sup>

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 “*modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que*

---

<sup>13</sup> Vázquez Jiménez, R. M., “La conciliación de la vida familiar y laboral en España”, *Investigación Cultura, Ciencia y Tecnología*, vol. 12, n. 24, 2020, p. 28.

<sup>14</sup> Castro Argüelles, M. A., “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*, n. 133, 2017, p.17

<sup>15</sup> *Ibid.*: p.18.

*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 Encuesta de Condiciones de Vida, elaborada por el INE en 2016 indica que, a pesar de un aumento en la implicación de los hombres en las tareas domésticas y familiares, las mujeres siguen asumiendo la mayor carga. 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, frente al 68% de los hombres. En España, la brecha se encuentra ligeramente por encima de la media europea, con el 95% de mujeres que cuida a sus hijos diariamente, frente al 68% de los hombres.<sup>16</sup>

Podríamos afirmar que persiste una especialización de los roles de género en la actualidad, siendo las mujeres 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. 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.<sup>17</sup>

García Faroldi analiza el concepto de la “nueva paternidad” frente al “padre proveedor” existente anteriormente. 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 orientadas al cuidado, y la que realmente ejercen, condicionada por las expectativas sociales que les asignan el rol de proveedores económicos de la familia.<sup>18</sup>

Sin embargo, algunos autores 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.<sup>19</sup> Asimismo, la distribución de las tareas domésticas suele generar una mayor insatisfacción en las

---

<sup>16</sup> Instituto Nacional de Estadística, “The life of women and men in Europe - Childcare and housework”, 2016 (disponible en <https://www.ine.es/prodyser/myhue17/bloc-3d.html>)

<sup>17</sup> García Faroldi, L., “Haciendo malabares. Conciliación y corresponsabilidad de las parejas trabajadoras españolas”, Tirant lo Blanch, 2023, p. 25

<sup>18</sup> *Ibid.*: p. 87

<sup>19</sup> *Ibid.*: pp. 40-42

mujeres que en los hombres. 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 satisfacción en un 8,49, mientras que las mujeres valoran su satisfacción en poco más de 7, lo cual refleja una diferencia estadísticamente significativa.<sup>20</sup>

Cuando hablamos de conciliación, no nos referimos únicamente a responsabilidades familiares derivadas del cuidado de hijos menores, como ha sido tradicionalmente concebido. Pese a que la normativa en España se ha desarrollado en torno a la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral de la mujer, debe ampliarse el enfoque de la misma, puesto que la conciliación afecta tanto a hombres como a mujeres, debiendo además tener en consideración las necesidades de sus hijos menores<sup>21</sup>, así como mayores y dependientes que precisen de cuidados.

Así, se podría decir que la finalidad de las normas orientadas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres debe enfocarse, 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.<sup>22</sup> En relación con esto, los datos demográficos evidencian que existe un problema creciente de envejecimiento de la población, lo cual agrava las dificultades de compatibilización de las responsabilidades familiares con las profesionales.<sup>23</sup>

Asimismo, parece perceptible que el ámbito de la conciliación se extiende a otras dimensiones personales, incluyendo la inquietud más o menos generalizada por mejorar las posibilidades de 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.

---

<sup>20</sup> *Ibid.*: p. 87

<sup>21</sup> López Álvarez, M. J., “La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia”, *Save The Children*, 2013 (disponible en [https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la\\_conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_y\\_famili\\_aresp\\_vok.pdf](https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_famili_aresp_vok.pdf))

<sup>22</sup> Pérez del Río, T., “La normativa interna sobre derechos de conciliación: la corresponsabilidad” en Cabeza Pereiro, J. y Fernández Docampo, B. (dirs.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 51.

<sup>23</sup> *Ibid.*: p. 53.

El concepto de “tiempo de descanso” ha expandido su alcance, vinculado a la idea de “trabajo digno”. La jurisprudencia del TJUE destaca que el derecho al descanso implica la plena capacidad de libre administración del tiempo. Autores como Aguilar González defienden que el derecho al trabajo y al derecho al descanso son autónomos y deben ser tratados con el mismo nivel de rigor y reconocimiento en la normativa.<sup>24</sup>

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.<sup>25</sup>

Finalmente, 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 (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Las modificaciones incluían el derecho a no ser discriminado en el ejercicio de los derechos de conciliación, además de otras modificaciones en materia de adaptación y reducción de jornada.<sup>26</sup>

Sin embargo, la gran novedad que introduce el Real Decreto-ley 5/2023 es su enfoque hacia la corresponsabilidad. Este concepto ya 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 estableció en su preámbulo que *“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”*.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Aguilar González, M. C., “El descanso como derecho laboral autónomo.”, *Briefs Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 109, 2024, pp. 460-462

<sup>25</sup> Confederación Sindical de Comisiones Obreras, “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”, pp. 2-3.

<sup>26</sup> 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](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevas-medidas-laborales-conciliacion-vida-familiar-trabajadores-tendran-mas-permisos))

<sup>27</sup> 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 (BOE 7 de marzo de 2019)

En el ordenamiento jurídico español existen diversas medidas de conciliación laboral, entre las cuales cabe destacar el derecho a la reducción de jornada amparado por el art. 37.6 ET, que es al que más recurren las personas trabajadoras, además del derecho a la adaptación de jornada reconocido en el art. 34.8 ET, de naturaleza más amplia y para el cual se aligeran los requerimientos de índole subjetiva (siendo, aun así, necesario un vínculo familiar o de convivencia).<sup>28</sup>

Véase en el Anexo I un cuadro-resumen sobre los derechos de conciliación en la normativa laboral española y las medidas establecidas para facilitar la compatibilidad entre la vida personal y profesional.

## **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 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.

Una de las dificultades comunes en el núcleo familiar es la escasez de tiempo para el cuidado de menores, personas mayores o dependientes, así como para la realización de tareas domésticas, lo que puede generar estrés ante la dificultad de cumplir con estas responsabilidades. Situaciones como la custodia compartida pueden dificultar la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo clave en estos casos la definición de un plan de parentalidad que establezca compromisos sobre la guarda, custodia, y cuidado de los hijos.<sup>29</sup>

Desde una perspectiva empresarial, la conciliación trabajo-familia 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, bajas

---

<sup>28</sup> Rodríguez Pastor, G., *op. cit.*, p. 15.

<sup>29</sup> Alba Ferré, E., “Los problemas de la conciliación de la vida familiar y laboral en la concesión de la custodia compartida.”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, n. 12, 2020, p. 229.

temporales por necesidades familiares u otros imprevistos relacionados con las responsabilidades del hogar.<sup>30</sup>

Para las empresas, mejorar los niveles de satisfacción y bienestar en términos de usos del tiempo resulta estratégico, ya que impacta positivamente en la productividad y el clima laboral. Esto explica los avances progresivos en la implementación de medidas laborales de conciliación, como pueden ser la flexibilización del lugar de trabajo a través del teletrabajo, las adaptaciones de 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 conceptos extrasalariales.<sup>31</sup>

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 discriminación.<sup>32</sup>

La mayor incertidumbre 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 Superiores de Justicia, los abogados que defienden estos casos suelen alegar que ni el cónyuge ni otros familiares pueden asumir los cuidados necesarios, con el fin de que los jueces validen sus peticiones. Nieto Rojas señala que las empresas están en su derecho de preguntar cuáles son aquellas necesidades específicas de cuidado y, en caso de denegar las 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 su presentación, el despido pasa a ser considerado procedente o nulo (descartándose la improcedencia y, con ello, la

---

<sup>30</sup> Corró Tormo, Á., & García Ruiz, P., “Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional”, *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 10, 2013, p. 111.

<sup>31</sup> *Ibid.*: p. 115

<sup>32</sup> Olcese, A., “Preocupación en las empresas por el aluvión de solicitudes de adaptación de jornada para conciliar.”, *EL MUNDO*, 16 de noviembre de 2023 (disponible en <https://www.elmundo.es/economia/2023/11/16/6554f05021efa02b6c8b4579.html>)

posibilidad de que la relación termine con una extinción indemnizada), pudiendo dar pie a abusos.<sup>33</sup>

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. 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 sus deseos y la realidad.<sup>34</sup>

Desde un punto de vista gubernamental, estas bajas tasas de natalidad evidenciadas por los datos demográficos 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.<sup>35</sup> Muchos de los problemas de compatibilización laboral y familiar surgen de la necesidad de cuidar a los más mayores.

La negociación colectiva desempeña un papel clave en la conciliación laboral, permitiendo importantes avances en la reducción de la jornada y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Un ejemplo de ello es el Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda<sup>36</sup>, que en 2024 introdujo una jornada efectiva de trabajo inferior a 37,5 horas semanales en promedio anual. El Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU<sup>37</sup> también ha reflejado la intención de reducir progresivamente la jornada laboral a 36 horas para 2026. Asimismo, en el ámbito municipal, la EMT, que hasta ahora era la única empresa municipal en mantener una

---

<sup>33</sup> *Id.*

<sup>34</sup> García Faroldi, L., *op. cit.*, p. 225

<sup>35</sup> Corró Tormo, Á., & García Ruiz, P., *op. cit.*, p. 112

<sup>36</sup> Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 21 de noviembre de 2024)

<sup>37</sup> Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU; y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE 28 de febrero de 2024).

jornada de 36 horas semanales<sup>38</sup>, ha firmado un nuevo convenio que establece una reducción gradual hasta alcanzar las 35 horas semanales.<sup>39</sup>

A pesar de los significativos avances en el ámbito de la corresponsabilidad, esto aún no se ha extendido de manera generalizada a todos los sectores. Cobran especial importancia los avances incorporados en los convenios colectivos de sectores y empresas donde predomina la contratación masculina, que promuevan un rol masculino más activo en las responsabilidades domésticas y familiares.<sup>40</sup>

Por ello, el mayor desafío radica en garantizar la implementación efectiva de los derechos de conciliación, promoviendo un acceso universal y equitativo en todos los sectores y empresas. Resulta imprescindible llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas a los agentes sociales, con el objetivo de que se asuma responsabilidad sobre el desarrollo de estos derechos a través de los convenios colectivos.<sup>41</sup>

La conciliación avanza en dos líneas paralelas: por un lado, la ampliación de los derechos y mecanismos que facilitan la conciliación laboral y familiar; por otro, el refuerzo de las garantías que protegen a los trabajadores frente a posibles represalias o limitaciones por parte de las empresas. Ambos aspectos son complementarios ya que, sin una protección efectiva, el acceso a estos derechos y las posibilidades reales de uso del tiempo por parte de los trabajadores podrían quedar limitadas. Para que la conciliación sea una realidad, es clave establecer unos mecanismos de control, que logren garantizar unos derechos accesibles para todos los trabajadores, sin distinción de género o sector.

---

<sup>38</sup> De Marcos, B., “El nuevo convenio para empleados de EMT Madrid incluye jornada laboral de 35 horas, aumento salarial y teletrabajo.”, *20 Minutos*, 22 de enero de 2025 (disponible en <https://www.20minutos.es/noticia/5675051/0/el-nuevo-convenio-para-empleados-de-emt-madrid-incluye-jornada-laboral-de-35-horas-aumento-salarial-y-teletrabajo/>)

<sup>39</sup> Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A. (EMT) 2024-2027, de 22 de enero de 2025 (disponible en <https://upsindicatodetransportes.es/wp-content/uploads/UP-Convenio-Colectivo-EMT-Madrid-2024-2027.pdf>).

<sup>40</sup> Fernández Docampo, B. et al., “Estudio de los convenios colectivos en materia de conciliación y corresponsabilidad” en Rodríguez Rodríguez, E. (coord.), *Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO*, 2024, p. 142.

<sup>41</sup> Pérez del Río, T., *op. cit.*, p. 57

### **3. FUNDAMENTOS Y PILARES DE LA FUTURA LEY DE USOS DEL TIEMPO**

#### **3.1 Intervenciones normativas precedentes en materia de tiempo de trabajo: focos prioritarios.**

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<sup>42</sup> de 2021, firmada ya 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*”.<sup>43</sup>

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. Por ello, desde las primeras normas laborales, uno de los objetivos principales ha sido la restricción en la jornada laboral, con la finalidad de proteger la integridad física y mental de los empleados.<sup>44</sup> Aun así, el enfoque predominante, tanto a nivel nacional como supranacional, ha sido la prevención de riesgos laborales, relegando el bienestar y el equilibrio entre calidad de vida y usos del tiempo a un segundo plano.

En la década de 1880 surgió la preocupación por establecer una jornada laboral de ocho horas con reconocimiento internacional, cuya consolidación solo era posible mediante una legislación con alcance internacional. Un punto de inflexión en este debate fue la Conferencia de Berlín, celebrada en marzo de 1880, inicialmente convocada para los países más industrializados de Europa, pero a la que posteriormente se sumaron más naciones, cuyo propósito era promover políticas comunes en materia de jornada laboral,

---

<sup>42</sup> La Declaración de Barcelona sobre Políticas del Tiempo, firmada en 2021 por 75 entidades internacionales, es un compromiso político que busca garantizar el derecho al tiempo, impulsando políticas en el ámbito urbano y europeo. Fue presentada en la Time Use Week de Barcelona, un evento global donde expertos, organizaciones y líderes debaten con el objetivo de mejorar la organización social del tiempo. Su última actualización fue en noviembre de 2024. Se puede consultar en:

Time Use Initiative, “Declaración de Barcelona en Políticas del Tiempo”, 2024 (disponible en: [https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2024/08/Declaracion-BCN-en-Policas-de-Tiempo\\_ACTUALIZACION.pdf](https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2024/08/Declaracion-BCN-en-Policas-de-Tiempo_ACTUALIZACION.pdf))

<sup>43</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 6

<sup>44</sup> Serrano Olivares, R., “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*, n. 9, 2023, pp. 32-34.

elevando el debate a nivel internacional y allanando el camino para futuras reivindicaciones.<sup>45</sup>

En 1919, el Tratado de Paz de Versalles marcó otro hito en la regulación del trabajo con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, establecida en el Preámbulo de la Parte XIII del tratado. Ese mismo año, la OIT adoptó su primer convenio, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), que fijaba una duración máxima de la jornada laboral, aplicable principalmente a sectores industriales como la minería, la manufactura, la construcción y el transporte.<sup>46</sup>

En España fue por primera vez, en 1919, cuando se estableció una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales en todos los oficios, aunque con un ámbito de aplicación un tanto restringido. Posteriormente, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 estableció una jornada de 44 horas semanales, reduciéndose más tarde a 43 horas con la promulgación de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.<sup>47</sup> Finalmente, siguiendo la Recomendación número 116 de la OIT de 1962, la Ley 4/1983, de 29 de junio 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.<sup>48</sup>

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.<sup>49</sup>

Tras la crisis económica de 2008, el tiempo de trabajo se ha convertido en una prioridad dentro del Programa de Trabajo Decente de la OIT, siendo también clave para

---

<sup>45</sup> Maldonado Montoya, J. P., “El tiempo de trabajo a través de la historia: del génesis al cibertiempos” en Marín Moral, I., Sempere Navarro, V. A. y Maldonado Montoya, J. P. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, p. 63.

<sup>46</sup> Kahale Carrillo, D. T., “La ordenación del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la OIT” en Marín Moral, I., Sempere Navarro, V. A. y Maldonado Montoya, J. P. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, p. 166

<sup>47</sup> Serrano Argüeso, M., “¿Menos horas, más vida?: Análisis jurídico y social del debate que divide a España sobre la duración máxima de la jornada laboral”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 70, 2025, pp. 139-140

<sup>48</sup> Maldonado Montoya, J. P., *op. cit.*, p. 74.

<sup>49</sup> Barbancho Tovillas, F., “Tiempos de descanso. Descansos intra-jornada, entre jornadas y semanal. Festivos laborales” en Marín Moral, I., Sempere Navarro, V. A. y Maldonado Montoya, J. P. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, p. 343.

el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Más adelante, se publicó el Real Decreto-Ley 6/2019, cuyo objetivo no solo era facilitar la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar, sino también promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Más recientemente, el Real Decreto-Ley 5/2023 incorporó a la normativa española la Directiva (UE) 2019/1158, reforzando los derechos relativos a permisos y ausencias laborales, y dando prioridad a la adaptación de la jornada laboral.<sup>50</sup>

No es la primera vez que se intenta modificar la regulación del tiempo de trabajo en España. En 2018, el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos presentó la Proposición de Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable, que buscaba un reparto equitativo del tiempo de trabajo y de cuidado para promover la conciliación. Aunque no prosperó, sirvió de base para que, en los años siguientes, se aprobaran en España medidas relativas a los planes de igualdad, la brecha salarial y el teletrabajo.<sup>51</sup>

Las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas, junto con los cambios en el mercado laboral, han modificado la forma en que organizamos el tiempo. El concepto actual de tiempo laboral difiere significativamente respecto al de épocas pasadas. Surgen como nuevo foco de atención las necesidades personales del trabajador, más allá de las tradicionales preocupaciones sobre prevención de riesgos laborales y conciliación familiar. Es fundamental reconocer que el bienestar en el trabajo también implica otorgar a cada individuo un margen en la gestión de su tiempo, lo que resalta la necesidad de flexibilizar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.<sup>52</sup>

### **3.2 Objetivos y finalidades**

La OIT ha respaldado el derecho al tiempo como un factor esencial para la equidad en las relaciones laborales del siglo XXI. Se estableció como propósito una organización

---

<sup>50</sup> Serrano Olivares, R., *op. cit.*, p. 33

<sup>51</sup> Serrano Argüeso, M., *op. cit.*, pp. 142-143.

<sup>52</sup> Cfr. Chacartegui Jávega, C., “Tiempo de trabajo, género y sostenibilidad medioambiental: un *win to win* a través de la negociación colectiva.” en AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 568.

equilibrada del tiempo de trabajo, definiendo cinco dimensiones clave del concepto de jornada laboral decente: salud, productividad, familia, igualdad de género y autonomía.<sup>53</sup>

Como señala el Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo elaborado por Time Use Initiative, la desorganización de los usos del tiempo en España se debe a *“la falta de racionalización horaria entre los horarios laborales y las otras actividades imprescindibles para la vida (escuelas, comercio, ocio, sueño)”*.<sup>54</sup>

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, la tendría como finalidad principal *“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”*.<sup>55</sup>

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. También se plantean 22 medidas en el ámbito laboral, cada cual incluye un objetivo, justificación, y una propuesta de modificación normativa de Estatuto de los Trabajadores, además de específicas recomendaciones para su implementación.<sup>56</sup>

Las 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; 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.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> Serrano Olivares, R., *op. cit.*, p. 34

<sup>54</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 18

<sup>55</sup> Time Use Initiative., *op. cit.*, p. 5

<sup>56</sup> Monreal Bringsvaerd, E. J., “¿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*, n. 67, 2024, p. 386.

<sup>57</sup> 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 del 10 de julio de 2023 (disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/07/el-tiempo-de-trabajo-y-los-usos-del.html>)

Expertos laboristas como Rojo Torrecilla albergan esperanzas de que “*dada su seriedad y rigurosidad, la mayor parte de propuestas, generales y laborales, vean la luz*”.<sup>58</sup> Sin embargo, 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.<sup>59</sup>

### **3.3 Pilares clave sobre los que se fundamenta la futura ley**

#### *3.3.1 Usos del tiempo más saludables y seguros*

La salud es un derecho humano fundamental, y su inclusión en la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de la OIT en junio de 2022, refuerza su importancia en la regulación laboral. Según el art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, todo trabajador tiene derecho a que se limite la duración máxima de la jornada laboral, así como a desempeñar su labor en un entorno que garantice su salud, seguridad y dignidad.<sup>60</sup>

De acuerdo con la OMS, todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente saludable y seguro, que les permita una vida social y económicamente productiva. Sin embargo, la implementación de estas normas enfrenta desafíos debido a contradicciones y dificultades en su concreción. Las prácticas empresariales en cuanto a gestión laboral, modelos de control, y distribución del poder dentro de las organizaciones, así como el grado de participación de los empleados en la toma de decisiones, son factores clave que influyen en la salud laboral.<sup>61</sup>

El estudio de Time Use Initiative propone una organización equilibrada del tiempo de trabajo para generar beneficios tanto para los empleados como para las empresas y la sociedad. Las recomendaciones están orientadas a promover una mayor productividad y

---

<sup>58</sup> *Id.*

<sup>59</sup> Monreal Bringsvaerd, E. J., *op. cit.*, p. 389

<sup>60</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 10

<sup>61</sup> Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., y Salas, S., “El derecho al trabajo saludable.”, *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, n.º 36, 2021, p. 182.

rendimiento laboral, aumentar la satisfacción y motivación en el trabajo, y reducir los índices de absentismo y rotación de personal. Además, se busca fomentar mejores hábitos de sueño y estilo de vida, disminuyendo los riesgos de enfermedades y los niveles de estrés.

En comparación con otros países, 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.<sup>62</sup> 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 UE, 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.<sup>63</sup>

Desde hace 20 años, varios países europeos han llevado a cabo encuestas sobre usos del tiempo promovidas por Eurostat, en las que España ha participado activamente en 2002 y 2009. Conviene advertir que el INE ha comenzado a trabajar en la preparación del proyecto de Encuesta de Empleo del Tiempo 2024/2025, con el objetivo de proporcionar información estadística más actualizada sobre los usos y distribución del tiempo en la sociedad española, que sirva como instrumento clave en el desarrollo de la futura Ley de Usos del Tiempo.<sup>64</sup>

Cabe analizar el impacto de la futura Ley de Usos del Tiempo en la salud mental. Algunos estudios han logrado vincular jornadas laborales extensas con mayores riesgos de estrés, ansiedad y depresión. En España, una investigación realizada por Adecco en 2023 reveló que el 70% de los trabajadores habían experimentado síntomas de agotamiento, con un 47% atribuyéndolo al exceso de trabajo.<sup>65</sup>

Además, el trabajo doméstico y familiar tiene mayores repercusiones negativas sobre aquellas mujeres trabajadoras que no tienen los recursos financieros para

---

<sup>62</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 35

<sup>63</sup> Instituto Nacional de Estadística, “Sección prensa / Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (EET).” *Nota de prensa*, 15 de julio de 2010 (disponible en [https://www.ine.es/prensa/eet\\_prensa.html](https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.html))

<sup>64</sup> Instituto Nacional De Estadística, *Proyecto Técnico de Encuesta de Empleo del Tiempo 2024/2025*, 21 de junio de 2024 (disponible en: [https://www.ine.es/normativa/leyes/cse/proyecto\\_Encuesta\\_EmpleoTiempo.pdf](https://www.ine.es/normativa/leyes/cse/proyecto_Encuesta_EmpleoTiempo.pdf))

<sup>65</sup> Losada Moreno, N., “La reducción de la jornada laboral como herramienta de mejora de la salud y de la productividad.”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, vol. 2, n.º 18, 2024, p. 77.

externalizarlo. Se habla, por tanto, del fenómeno de la *doble presencia* para referirse a las mujeres que deben equilibrar simultáneamente las demandas del trabajo asalariado y las responsabilidades domésticas y familiares. Este desafío se ha asociado con problemas de salud, cuya raíz se encuentra en la imposibilidad de adaptación de las jornadas laborales a las realidades de la vida cotidiana.<sup>66</sup>

### 3.3.2 Usos del tiempo más igualitarios y corresponsables

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental de la UE. El Estudio refuta el socialismo utópico de Robert Owen y el modelo triangular de ocho horas (trabajo, descanso, recreo), el cual ha servido como base de numerosos acuerdos laborales y políticas de conciliación, reemplazando el triángulo por un rombo que logre un equilibrio justo entre el trabajo remunerado, los cuidados o trabajo no remunerado, el descanso y el tiempo de ocio.<sup>67</sup>

Los resultados de la Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas elaborada por el INE en 2021 demuestran que un 45,9% de las tareas del hogar recaen exclusivamente en las mujeres, mientras que solo el 14,9% de los hombres asume estas responsabilidades.<sup>68</sup> Las propuestas presentadas de cara a la futura Ley de Usos del Tiempo buscan reducir estas desigualdades, con un especial enfoque en la perspectiva de género. Aunque la “pobreza del tiempo” afecta al 21% de la población, tiene efectos distintos en función del género.<sup>69</sup> Algunos de los principales objetivos de la futura Ley son aliviar la doble carga que enfrentan las mujeres, 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.<sup>70</sup>

A pesar de la creciente preocupación por la situación de los cuidados a las personas mayores, el debate sigue siendo limitado en torno a la mejora tanto cuantitativa

---

<sup>66</sup> Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., y Salas, S., *op. cit.*, p. 189

<sup>67</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 29

<sup>68</sup> EFE, “Solo un 15 % de hombres asume las tareas domésticas frente al 46 % de mujeres.”, *EL MUNDO*, 20 de diciembre de 2022 (disponible en <https://www.elmundo.es/espana/2022/12/20/63a1ebb5e4d4d82f678b4594.html>)

<sup>69</sup> Caballero, D. S., “Una ley contra la ‘pobreza del tiempo’ que impide conciliar y afecta el doble a las mujeres.”, *EIDiario.es*, 6 de noviembre de 2022 (disponible en [https://www.eldiario.es/sociedad/ley-pobreza-tiempo-impide-conciliar-afecta-doble-mujeres\\_1\\_9681951.html](https://www.eldiario.es/sociedad/ley-pobreza-tiempo-impide-conciliar-afecta-doble-mujeres_1_9681951.html))

<sup>70</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 31

como cualitativa de estos cuidados, así como la corresponsabilización de hombres y mujeres en este ámbito. Aunque se reconoce, en cierta manera, la necesidad de mejorar los servicios de atención a los mayores, no se abordan de manera suficiente los mecanismos que permitirían una distribución más justa de estas responsabilidades entre hombres y mujeres.

Los resultados del estudio HETUS de 2010, desarrollado por Eurostat durante el período entre 2008 y 2015, destacan una clara diferencia en la participación de hombres y mujeres en las actividades de cuidado. Mientras que las mujeres cuentan con una tasa de participación muy alta en todos los países de entre el 94% y el 98%, la participación de los hombres varía mucho, siendo España uno de los países más bajos con una tasa de participación masculina del 77%. Además, al analizar tareas específicas del hogar, como limpiar, cocinar, planchar y lavar la ropa, las diferencias de género son aún más acentuadas.<sup>71</sup>

La mayor carga de tareas domésticas que asumen las mujeres las conduce a optar por modalidades de trabajo como jornadas parciales, fines de semana o turnos nocturnos. Sin embargo, factores comunes en el marco laboral actual como las largas horas laborales o los horarios impredecibles agravan aún más la segregación de género, dificultando el acceso de las mujeres al mercado laboral y a oportunidades de desarrollo profesional. Según el Estudio, las políticas sobre horarios de trabajo son esenciales para lograr una igualdad de género, permitiendo que las mujeres compitan en igualdad de condiciones con los hombres.<sup>72</sup>

Aunque el tiempo es igual para todos, la forma en que se distribuye influye en el 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, al ocio, al descanso y al autocuidado, ya que muchas personas, especialmente mujeres, experimentan una expropiación de su tiempo en estas áreas.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Eurostat, “How do women and men use their time - statistics.”, *Eurostat*, abril de 2019 (disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=How\\_do\\_women\\_and\\_men\\_use\\_their\\_time\\_-\\_statistics#Source\\_data\\_for\\_tables\\_and\\_graphs](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=How_do_women_and_men_use_their_time_-_statistics#Source_data_for_tables_and_graphs))

<sup>72</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 30

<sup>73</sup> Pedrero, M., “Diferencias de género y roles familiares en la asignación de tiempo destinado a cuidados.” en AAVV, Coord. Ferreyra, M., *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*, ONU Mujeres, 2018, p. 62.

Los datos sobre usos del tiempo demuestran que los hombres en situación de desempleo dedican más tiempo al trabajo doméstico que aquellos empleados, pero, aun así, sigue siendo menos que el invertido por las mujeres con empleo. Además, cuando las mujeres se encuentran en situación de desempleo, su dedicación al trabajo doméstico y familiar supera ampliamente la de los hombres en la misma situación, pasando a convertirse, en muchas ocasiones, en “amas de casa a tiempo completo”, aunque esto no siempre sea lo que ellas deseen.<sup>74</sup>

### 3.3.3 *Una organización del tiempo de trabajo más eficiente y productiva*

El Estudio de Time Use Initiative alega que 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 para las empresas. Además, se argumenta que un aumento de la autonomía de los trabajadores para organizar su tiempo puede llevar a una mejor calidad de vida y a menores tasas de absentismo y rotación de personal, beneficiando a las empresas en retención de talento y rendimiento productivo.<sup>75</sup>

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 UE. 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.<sup>76</sup>

El Estudio debería tener en cuenta la planificación, control y supervisión necesarios para la implementación efectiva de estas medidas, especialmente en aquellos sectores empresariales que requerirán apoyo financiero del Estado para adaptar sus plantillas, asegurando un proceso de adaptación con todas las garantías. Se recomienda la

---

<sup>74</sup> Legarreta, M., y Sagastizabal, I. M., “Corresponsabilidad social y usos del tiempo.”, *In Mujeres*, n. 2, 2023, p. 29.

<sup>75</sup> Time Use Initiative., *op. cit.*, p. 27

<sup>76</sup> OECD, “How’s Life: In Figures” en *The Value of Giving: Volunteering and Well-being*, en *How's Life? 2015: Measuring Well-being*, OECD Publishing, París, 2015, p. 97 (disponible en [https://doi.org/10.1787/how\\_life-2015-9-en](https://doi.org/10.1787/how_life-2015-9-en)).

implementación de medidas como subvenciones y bonificaciones dirigidas a aquellos sectores productivos que se resistan al cambio debido a su dependencia de jornadas laborales más largas.<sup>77</sup>

Además, debería subrayarse que, al intentar justificar sus propuestas poniendo el foco en la mejora de productividad, el Estudio podría estar sobreestimando el papel y la responsabilidad que debe darse al trabajador en la gestión del tiempo de trabajo, cuando realmente, en la práctica, la autoridad y las facultades organizativas para definir los horarios y condiciones laborales corresponde a los empresarios.

### 3.3.4 *Usos del tiempo más sostenibles*

Cuando se hace referencia a la sostenibilidad, aplicamos el enfoque utilizado por Naciones Unidas, que abarca tanto aspectos medioambientales como sociales y democráticos. En el marco del paradigma de las comunidades sostenibles, se propugna 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.<sup>78</sup>

En esta línea, las políticas públicas desempeñarían un papel esencial en garantizar el acceso equitativo al tiempo libre, promoviendo la participación y los espacios comunitarios, y considerando el denominado "derecho al tiempo" como un derecho accesible para toda la población.<sup>79</sup>

Respecto de este “derecho al tiempo”, hay que advertir que no cuenta con un reconocimiento normativo específico ni está configurado de manera autónoma. Se trata de un concepto íntimamente ligado al derecho al libre desarrollo de la personalidad establecido en el art. 10 CE, pudiendo considerarse una faceta de la libertad personal del individuo. No obstante, pese a su falta de reconocimiento formal, este “derecho al tiempo” se encuentra ya respaldado por normativas internacionales, como el artículo 24 de la

---

<sup>77</sup> Pérez López, J. I., *op. cit.*, p. 275

<sup>78</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 10

<sup>79</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 33

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que garantiza el derecho al disfrute del tiempo libre.<sup>80</sup>

La regulación de los usos del tiempo contribuiría significativamente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el ODS 8 de "Promoción de crecimiento económico inclusivo y sostenible", al promover un equilibrio entre trabajo y vida personal, y el ODS 5 de "Igualdad de género", al fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres.

### **3.4 Valoración de las medidas propuestas para una mejora de la organización del tiempo de trabajo**

El Estudio de Usos del Tiempo cuenta con 22 propuestas de medidas laborales "*para mejorar la organización del tiempo de trabajo*".<sup>81</sup> 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 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 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual a partir del 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.<sup>82</sup>

Por otro lado, el Estudio promueve el establecimiento de un límite horario, recomendando que la jornada laboral no se extienda más allá de las 18:00 horas, una definición anticipada del calendario laboral para evitar imprevisibilidades, reducciones del trabajo nocturno y en turnos, así como el retraso del inicio del horario laboral en instituciones de educación secundaria y universidades.

El Estudio de Usos del Tiempo presenta propuestas que, a primera vista, parecen responder a las demandas de una sociedad más equilibrada en términos de trabajo y tiempo personal. Sin embargo, su falta de perspectiva realista limita la viabilidad de

---

<sup>80</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., "La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral.", *Trabajo y Derecho*, n.º 117, 2024, p. 19.

<sup>81</sup> Encontramos estas propuestas en las págs. 66-98 del Estudio.

<sup>82</sup> Time Use Initiative, *op. cit.*, p. 72

muchas de las medidas pretendidas. Por un lado, no parece contemplar la complejidad ni diversidad de servicios esenciales necesarios para el buen funcionamiento de la sociedad. Por lo que, aunque las reformas planteadas resulten beneficiosas para muchos individuos, el Estudio parece adoptar una perspectiva reduccionista, centrada únicamente en determinados sectores o servicios, desconectada de la realidad cotidiana y empresarial.

La propuesta de establecer una jornada máxima legal de 32 horas semanales de trabajo efectivo no es fácilmente aplicable a todos los contextos laborales. Existen sectores como el sector sanitario, el transporte público, y las fuerzas de seguridad del Estado que dependen de una cobertura continua de recursos humanos. Para satisfacer las necesidades del público, estos sectores no pueden detenerse sin poner en riesgo la calidad del servicio.

Por tanto, un Estudio sobre una futura Ley de Usos del Tiempo que promueva cambios drásticos sin realizar una evaluación profunda de los efectos en los sectores clave y servicios públicos podría tener graves consecuencias. La implementación, por ejemplo, de un calendario laboral negociado anticipadamente que incluya los cuadrantes horarios y turnos de trabajo de cada trabajador, así como la propuesta de fijar de unos límites horarios rígidos que prohíban la salida a partir de las 18:00, aunque beneficiosos para muchos individuos, especialmente aquellos con niños pequeños que valoran la previsibilidad en su tiempo de trabajo, podría ser contraproducente en empresas con modelos operativos cuya actividad no pueda limitarse a estos horarios, poniendo en riesgo la continuidad de servicios esenciales.

Por otro lado, pese a que la normativa legal es fundamental a la hora de establecer las condiciones de trabajo, las propuestas del Estudio parecen pasar por alto el aspecto fundamental de la negociación colectiva. No se trata solo de adaptar la jornada y los horarios a un modelo idealizado, sino de entender las particularidades de cada sector y de los distintos ámbitos geográficos o territoriales, la dimensión de la empresa y sus singularidades en clave organizativa y productiva, así como los intereses de todas las partes.

Desde esta lógica, quizás sería más oportuna una reforma laboral basada en un proceso gradual, permitiendo tanto a trabajadores como a empresas encontrar un equilibrio en la modificación de la jornada sin perder de vista las necesidades operativas. La flexibilidad

debe surgir de un acuerdo mutuo que valore tanto las necesidades laborales como las de los trabajadores y facilite la implementación de medidas equilibradas.

La futura Ley de Usos del Tiempo debe, por tanto, tomar una posición más realista y flexible, reconociendo los grandes cambios del mundo laboral, pero sin caer en un exceso de idealización. El tiempo es un recurso de gran valor, y como tal, su uso debe ser gestionado de la mejor manera posible para lograr el bienestar del individuo, pero sin perder de vista las realidades de los distintos actores involucrados, los cuales enfrentan situaciones muy diversas.

#### **4 LA REFORMA EN CURSO EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO: EJES DE INTERVENCIÓN E IMPACTO EN TÉRMINOS DE USOS DEL TIEMPO**

Remitiéndonos a lo expuesto anteriormente en la introducción, en el marco del acuerdo alcanzado el 24 de octubre de 2023 entre PSOE y Sumar, uno de los elementos clave de la coalición fue la reforma de la jornada laboral en España. En este contexto, el borrador de Anteproyecto de Ley para la reforma tiene como objetivo principal lograr una mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores, consiguiendo adaptar la legislación laboral a las nuevas realidades económicas y del mercado de trabajo.<sup>83</sup>

En concreto, se busca facilitar la conciliación laboral con otras actividades y usos del tiempo, como las responsabilidades de cuidado, la formación y el ocio, garantizando el derecho a un descanso efectivo. Asimismo, la reforma 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.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Consejo Económico y Social, *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley para la Reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión*. Aprobada en la sesión ordinaria del pleno de del Consejo Económico y Social, 2025, p. 4 (disponible en <https://www.ces.es/documents/10180/5350453/Dic012025.pdf/cd2de2a6-fdb5-7631-97a6-a18efe2719e7>)

<sup>84</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social, *op.cit.*.

#### 4.1 Rebaja de la jornada máxima legal

Una de las medidas más destacadas del Anteproyecto de Ley es la reducción de la jornada máxima legal. Se pretende modificar el art. 34.1 ET, que actualmente establece una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con la intención de reducir la duración máxima a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.<sup>85</sup>

La reducción de jornada no podrá tener como consecuencia una disminución de la retribución del trabajador, ni la absorción de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas (Disposición Adicional 3ª del Anteproyecto). Además, se contempla que aquellas comisiones negociadoras de convenios colectivos que a la entrada en vigor de la norma cuenten con una jornada superior a las 37,5 horas semanales dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2025 para adaptarse a la nueva normativa.<sup>86</sup>

Algunos autores vienen defendiendo la reducción de la jornada máxima, justificándola con apoyo no solo en razones de protección de las personas trabajadoras, sino también en el argumento de que las jornadas laborales excesivamente largas disminuyen la calidad del trabajo, repercutiendo negativamente en la producción. Se sostiene que jornadas más cortas pueden incrementar el rendimiento por hora trabajada debido a una mayor motivación de los empleados.<sup>87</sup> Asimismo, se alega que las jornadas excesivamente prolongadas incrementan el riesgo de accidentes laborales, teniendo también efectos indirectos sobre la adopción de hábitos poco saludables, como el exceso de consumo de café y tabaco.<sup>88</sup> Otras razones para apoyar la reducción de la jornada son la importancia del tiempo libre en el desarrollo personal y la evitación de desequilibrios entre el trabajo y la vida personal.<sup>89</sup>

La reforma en marcha adopta un enfoque centrado en la mejora de los usos del tiempo, o el denominado “derecho al tiempo”. Sin embargo, no se debe pasar por alto que ese derecho al tiempo habrá que conciliarlo con los compromisos asumidos libremente en el ámbito laboral a través del contrato de trabajo, por lo que debe huirse de enfoques o

---

<sup>85</sup> Serrano Olivares, R., “Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo”, *Iuslabor*, n. 3, 2023, p. 1.

<sup>86</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social, *op. cit.*

<sup>87</sup> Terradillos, E., “El debate sobre la reducción de jornada”, *Gaceta Sindical*, n. 36, 2021, pp. 258.

<sup>88</sup> *Ibid.*: p. 259

<sup>89</sup> *Ibid.*: p. 260

visiones negativas del trabajo y lo que éste representa en la vida de las personas; y, sobre todo, la reforma debería garantizar que se adoptan soluciones equilibradas.<sup>90</sup>

Pese al juego de la garantía retributiva que incorpora el Anteproyecto, no puede descartarse que el aumento de costes derivado de la nueva regulación lleve finalmente a las empresas a adoptar medidas de flexibilidad que perjudiquen las condiciones laborales de los trabajadores, como reducciones de salarios o recortes de beneficios. Incluso es previsible que se generen reacciones desfavorables en futuras negociaciones colectivas, como congelaciones salariales, incrementos minimizados o supresión de partidas retributivas y/o beneficios extrasalariales.<sup>91</sup>

Asimismo, el mercado laboral no está produciendo suficientes trabajadores cualificados para cubrir determinados puestos de trabajo, lo que generaría un problema de falta de personal.<sup>92</sup> Patronales como CEOE advierten que sectores donde la productividad depende directamente del tiempo de trabajo podrían experimentar desajustes organizativos.<sup>93</sup>

Existe debate respecto a la vinculación entre la duración de la jornada y la productividad, dada la innegable influencia de otros factores como el capital, la innovación y la organización de los elementos de producción.<sup>94</sup> De hecho, una reducción de jornada podría alejar a España aún más de los niveles europeos de referencia.<sup>95</sup> La patronal CEOE alega que, para alcanzar la productividad media europea, la jornada efectiva debería ser de unas 41 horas semanales.<sup>96</sup>

Las principales patronales han manifestado de forma inmediata su rechazo a la reducción de la jornada laboral, debido a la falta de diálogo social acerca de un aspecto esencial en el marco de la negociación colectiva. Se reivindica no tanto una reducción de

---

<sup>90</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, pp. 19-20.

<sup>91</sup> En esta línea, *vid.* Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 8.

<sup>92</sup> Cerqueda, M., “Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley”, *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, n. 380, 2024, p. 3.

<sup>93</sup> El País, “CEOE replica a Díaz: haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE”, *El País*, 12 de enero de 2025 (disponible en <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>)

<sup>94</sup> Serrano Olivares, R., *op. cit.*, “Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo.”, p. 2.

<sup>95</sup> El País, *op. cit.*.

<sup>96</sup> El País, *op. cit.*.

jornada, sino la aplicación de la misma de manera generalizada a todos los sectores de actividad mediante una ley, sin considerar las particularidades de cada sector.<sup>97</sup> La CEOE advierte que esto podría generar tensiones en la negociación colectiva,<sup>98</sup> siendo probable que se incrementen las solicitudes de revisión y renegociación anticipada de los convenios colectivos vigentes.<sup>99</sup>

Pese a que algunos convenios colectivos ya han logrado sucesivas reducciones de jornada en sectores o empresas con condiciones adecuadas y compatibles<sup>100</sup>, muchas empresas aún no han logrado implementar estos cambios debido a las dificultades que supondría para la organización interna del negocio, o la necesidad de garantizar ciertos niveles de productividad en el sector.<sup>101</sup>

En 2022, solo un 7,9% de los asalariados bajo convenio colectivo trabajaba jornadas superiores a 39,5 horas. Aunque 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, alegan que la redacción generalista de la reforma resulta poco lógica considerando las grandes diferencias entre los distintos sectores económicos.<sup>102</sup> El Consejo Económico y Social ha sugerido una evaluación del impacto económico de la norma, con especial atención a su efecto en las microempresas, las PYMES y el sector primario.<sup>103</sup>

Los argumentos de la patronal, basados en los impactos adversos de la reforma desde el punto de vista económico, han de ser tomados en igual consideración que los impactos positivos desde el punto de vista social para la creación de un marco normativo equilibrado.<sup>104</sup> En muchos casos, la reducción de jornada no bastará para solucionar los problemas de conciliación, especialmente si tenemos en cuenta que la aplicación de la

---

<sup>97</sup> Serrano Olivares, R., *op. cit.*, “Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo.”, p. 1.

<sup>98</sup> El País. *op. cit.*.

<sup>99</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 8.

<sup>100</sup> Ibars, J., “Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley”, *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, n. 380, 2024, p. 6

<sup>101</sup> Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), *Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme*, junio de 2024, p. 6.

<sup>102</sup> *Ibid.*: p. 13.

<sup>103</sup> Consejo Económico y Social, *op.cit.*, *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley para la Reducción...*, p. 13.

<sup>104</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social, *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*, diciembre de 2024.

medida no otorga a los trabajadores libertad para determinar la forma de implementarla; ni siquiera se deriva a lo que resulte de un acuerdo entre empresa y trabajador.<sup>105</sup>

Hay determinados colectivos que inevitablemente van a verse más afectados por la reforma, 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 superiores a 37,5 horas semanales.<sup>106</sup> Desde una perspectiva jurídico-laboral, los impactos económicos de estas medidas podrían dificultar la viabilidad de ciertos proyectos empresariales y contratos de trabajo, derivando en un deterioro generalizado de las condiciones laborales y reducciones en la rentabilidad de muchas empresas. Surge el riesgo de que algunas compañías recurran a soluciones como el trabajo no declarado y el incremento de horas extra no registradas para contrarrestar estos efectos<sup>107</sup>, especialmente en sectores con picos de alta demanda.

Aunque el salario individual correspondiente a la jornada ordinaria no aumente, inevitablemente amentarán los gastos empresariales para mantener el mismo número de horas trabajadas que antes de la reforma. En caso de aumentos en el uso de horas extraordinarias, las empresas deberán afrontar los pagos adicionales, así como el incremento en las cotizaciones a la Seguridad Social. Por otro lado, si deciden ampliar la plantilla, aumentará el gasto en cuanto que no solo deberán cubrir los salarios y las cotizaciones sociales, sino también cargas administrativas y costes indirectos adicionales.<sup>108</sup>

En el sector agrícola, que está influenciado por las demandas específicas de siembra, cosecha y riego a lo largo del año, la reducción de la jornada laboral podría ser difícil de implementar sin recurrir a mecanismos de sustitución laboral o avances en mecanización.<sup>109</sup> Las principales organizaciones agrarias, como Asaja, rechazan a la

---

<sup>105</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 2

<sup>106</sup> Villa, L. P., González, P., Quintero, J. P., “Los que más horas trabajan, escépticos con la reducción de jornada: ‘No creo que salga adelante’”, *El País*, 22 de diciembre de 2024 (disponible en <https://elpais.com/economia/2024-12-22/los-que-mas-horas-trabajan-escepticos-con-la-reduccion-de-jornada-no-creo-que-salga-adelante.html>).

<sup>107</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 12

<sup>108</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 14

<sup>109</sup> Losada Moreno, N., *op. cit.*, p. 82.

reforma, señalando el aumento de los costes y de las cotizaciones a la Seguridad Social, así como las dificultades para encontrar mano de obra especializada.<sup>110</sup>

La reforma también afectaría gravemente al sector de cuidado y asistencia a ancianos y personas con discapacidad. Estudios de la Comisión Europea demuestran que, en la UE, el 8% de los mayores de 65 años recibe cuidados informales.<sup>111</sup> Las patronales del sector de atención a la dependencia como AESTE, ASADE, y CEAPs, advierten que el problema de falta de profesionales cualificados en el sector se verá acentuado tras la reforma.<sup>112</sup> Además, se teme que la reducción de jornada obligue a las familias a contratar a más de un cuidador, duplicando así los gastos, y poniendo a las familias en la disyuntiva de reducir ingresos o descuidar el cuidado de sus mayores.

En el sector del comercio, los propietarios de negocios como bares temen que la reforma afecte los horarios de apertura y los ingresos.<sup>113</sup> La CEC ha manifestado su especial preocupación por el comercio minorista, estimando que el coste laboral total anual ascendería a 3.866 millones de euros ante la necesidad de contratar más personal.<sup>114</sup> El sector sanitario se encuentra ante un desafío similar ante la necesidad de contar con personal suficiente disponible para atender emergencias en cualquier momento del día. La ACES pone de relieve la falta de profesionales sanitarios para hacer efectiva dicha medida, considerando el alto nivel de absentismo que caracteriza al sector.<sup>115</sup>

---

<sup>110</sup> Agropopular, “Álvarez (ASAJA): La reducción de la jornada laboral supondrá ‘un mayor incremento de costes y pérdida de rentabilidad’”, *agropopular.com*, 23 de diciembre de 2024 (disponible en [https://www.agropopular.com/jornada-laboral-231224/?utm\\_source=mailpoet&utm\\_medium=email&utm\\_source\\_platform=mailpoet&utm\\_campaign=Boletin%20diario%20Noticias](https://www.agropopular.com/jornada-laboral-231224/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=Boletin%20diario%20Noticias))

<sup>111</sup> European Commission (VC/2019/0227), *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU*, escrito por Ecorys, enero de 2021, p. 12.

<sup>112</sup> Servimedia, “Las patronales de dependencia están ‘profundamente preocupadas’ por la reducción de la jornada al entender que pone ‘en riesgo’ la atención”, *Servimedia*, 8 de julio de 2024 (disponible en <https://www.servimedia.es/noticias/patronales-dependencia-estan-profundamente-preocupadas-reduccion-jornada-entender-pone-riesgo-atencion/1410201969>)

<sup>113</sup> Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), *op. cit.*, p. 12

<sup>114</sup> Confederación Española del Comercio, “*La imposición del Gobierno de reducción de la jornada laboral atenta contra el diálogo social*”, Madrid, 27 de junio de 2024.

<sup>115</sup> Hernández, C., Camacho, L., “La privada ve inviábiles las 37,5 horas incluso con una adaptación flexible”, *Redacción Médica*, 12 de septiembre de 2024 (disponible en <https://www.redaccionmedica.com/secciones/privada/la-privada-ve-inviabiles-las-37-5-horas-incluso-con-una-adaptacion-flexible-3348>)

## 4.2 Reforzamiento de las obligaciones de control y registro.

El Anteproyecto de Ley introduce en el ET un nuevo art. 34 bis, el cual 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*”, siendo los requisitos: el desarrollo de un registro fiable y accesible que se conserve por la empresa durante cuatro años, cuya información sea comprensible y accesible para la Inspección de Trabajo, representantes legales y trabajadores, permitiéndose el acceso inmediato tanto desde el centro de trabajo como de forma remota.<sup>116</sup>

La medida tiene como objetivo unificar y fortalecer el régimen legal aplicable a efectos de control y registro de las horas de trabajo (ordinarias, extraordinarias y complementarias en tiempo parcial), con el fin de crear un entorno laboral más transparente, asegurando una gestión del tiempo de trabajo más precisa y menos susceptible de manipulación. Además, el cambio facilita las tareas de verificación y supervisión del cumplimiento de los derechos laborales por parte de la Inspección de Trabajo.<sup>117</sup>

La digitalización del registro de jornada podría transformar significativamente la organización de los usos del tiempo y la conciliación, garantizando una gestión más precisa de las horas trabajadas, evitando posibles abusos y fraudes, así como la perpetuación de excesos de horas extras no justificadas. Esta medida resulta fundamental para evitar que los trabajadores se vean expuestos a situaciones de exceso de horas no compensadas, las cuales dificultan una gestión de su tiempo personal de manera efectiva y equilibrada. Este nuevo sistema permitiría una mejor planificación de las actividades fuera del trabajo, sin la incertidumbre de jornadas laborales extendidas de forma no justificada.

No obstante, es preciso 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

---

<sup>116</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social, *op. cit.*

<sup>117</sup> Checa, P., “Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley”, *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, n. 380, 2024, p. 9.

empleados. Para estas pequeñas empresas el cambio representará un gasto adicional, teniendo que incorporar sistemas de registro nuevos y costosos.<sup>118</sup>

La efectividad de esta medida dependerá de su correcta implementación y de la capacidad de adaptación de todos los sectores. En el caso de pequeñas empresas y empresas con modalidades de trabajo más complejas, una implementación demasiado rígida podría generar dificultades, limitando la flexibilidad necesaria que demandan ciertas profesiones.

### **4.3 Concreción legal de garantías mínimas de desconexión digital (laboral)**

El Anteproyecto de Ley en su artículo primero, apartado segundo modifica el artículo 20 bis ET, relativo a Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, incluyendo el derecho a la desconexión digital y a la intimidad para 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, abordándolo desde una perspectiva finalista, para garantizar que, fuera del horario laboral, el trabajador pueda descansar y disfrutar de permisos y vacaciones. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define "desconexión" como la interrupción del enlace entre aparatos o entre aparatos y personas, cesando el flujo entre ellos.<sup>119</sup> En el contexto laboral, podríamos decir que el contenido jurídico de este derecho trata dos aspectos: 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 acción ni enviar comunicación alguna al trabajador por ninguna vía.<sup>120</sup>

En relación con esto, el borrador del nuevo Anteproyecto de Ley establece en el nuevo artículo 20.2 bis) 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*

---

<sup>118</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>119</sup> Martínez Torregrosa, E., “La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación”, en Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & Sempere Navarro, A. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, p. 653.

<sup>120</sup> Durán Penedo, B., “La desconexión digital”, *Cielo Laboral*, 2020 (disponible en [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran\\_noticias\\_cielo\\_n9\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf)).

*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”.*<sup>121</sup>

Cabe destacar la Sentencia del TJUE del 21 de febrero de 2018 (asunto C-518/15, caso Matzak), en la cual se estableció 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 debe calificarse como "tiempo de trabajo", sin poder considerarse tiempo de descanso y limitando significativamente su capacidad de desempeñar otras actividades personales.<sup>122</sup>

En Alemania, empresas como Volkswagen implementaron medidas como el bloqueo electrónico de los móviles entre las 18:15 y las 7:00 para garantizar la desconexión digital de sus empleados. Mercedes-Benz desarrolló un software para eliminar automáticamente los correos electrónicos durante las vacaciones, sugiriendo un contacto alternativo. Las nuevas modalidades laborales, producto de avances tecnológicos, han generado lo que algunos llaman "esclavitud digital".<sup>123</sup>

La reforma en curso establece el derecho a la desconexión como irrenunciable.<sup>124</sup> Esto implica que todas las empresas deberán elaborar e implementar su propia política de desconexión digital, ajustada en cada caso a las actividades desempeñadas por sus empleados y a las necesidades empresariales, con el fin de lograr una adecuada gestión de los tiempos de trabajo y 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.

Aunque se limita al máximo la comunicación fuera del horario laboral, el Anteproyecto contempla ciertas excepciones a la prohibición de comunicación, que

---

<sup>121</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social, *op. cit.*.

<sup>122</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 21 de febrero de 2018, *Ville de Nivelles contra Rudy Matzak*, asunto C-518/15 (disponible en <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=22704127>).

<sup>123</sup> Rodríguez Hernández, J., “El derecho a la desconexión digital”, *Diario La Ley*, 14 de abril de 2020 (disponible en <https://diariolaley.laleynext.es/dli/2020/05/13/el-derecho-a-la-desconexion-digital>).

<sup>124</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social., *op. cit.*.

deberán ser establecidas por la negociación colectiva, permitiendo contacto en circunstancias excepcionales cuando concurren situaciones que representen un riesgo grave para los propios trabajadores o un perjuicio empresarial significativo que requiera la adopción de medidas urgentes.<sup>125</sup> Además, parece desaparecer la posibilidad de que, mediante pactos individuales o negociación colectiva, se puedan establecer pactos de disponibilidad ampliada fuera de la jornada, configurando la desconexión como un deber del trabajador más que una opción.

El establecimiento de una política de desconexión digital en contextos de teletrabajo resulta especialmente útil, especialmente cuando este es “forzado”, como ocurrió durante la pandemia. Al establecer normas claras en este ámbito, sería posible mantener este modelo laboral durante más tiempo sin afectar negativamente a los empleados en su vida personal y familiar. Asimismo, no se puede ignorar el impacto positivo de estas medidas en la imagen corporativa, reforzando internamente el compromiso de la empresa con el bienestar de sus trabajadores, y proyectando, de cara al exterior, una imagen de responsabilidad social, lo que puede llegar a atraer tanto nuevos talentos como inversores.<sup>126</sup>

Sin embargo, este derecho a la desconexión digital afecta de manera desigual a las empresas en función de su tamaño, tipo de actividad y el nivel de digitalización del negocio. Por un lado, las grandes corporaciones 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.<sup>127</sup>

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 se espera de ellos una mayor responsabilidad y disponibilidad.<sup>128</sup>

---

<sup>125</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social., *op. cit.*

<sup>126</sup> González Tapia, M. L., “Derecho a la desconexión digital y teletrabajo”, *Diario La Ley*, 2 de abril de 2020.

<sup>127</sup> Sánchez Trigueros, C., “En torno a la ‘desconexión digital’”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, n. 2, 2021, p. 45.

<sup>128</sup> *Ibid.*: p. 46.

La consolidación del derecho a la desconexión digital tiene el potencial de optimizar los usos del tiempo, fomentando un equilibrio más justo entre trabajo y descanso. Esta reforma garantizará que los empleados puedan desconectarse de sus obligaciones fuera de la jornada laboral, disminuyendo la presión de estar constantemente disponibles y facilitando una mejor organización de su tiempo. Este aspecto cobra especial relevancia en el contexto del teletrabajo, donde la difusa separación entre lo laboral y lo personal ha llevado a aumentos en la jornada efectiva de trabajo.

No obstante, el éxito de esta medida dependerá de su efectiva aplicación en todos los sectores y categorías profesionales. Principalmente, se cuestiona el alcance real de la reforma para aquellos que ocupan puestos sometidos a expectativas de disponibilidad continua. La reducción de jornada podría debilitar la desconexión digital si se mantienen las exigencias de producción y rendimiento, a pesar de la reducción del tiempo presencial de trabajo.<sup>129</sup> Asimismo, al configurar el derecho como irrenunciable, el Anteproyecto no solo aborda la desconexión digital, sino que impone a los trabajadores una desconexión laboral total fuera de la jornada laboral, salvo en situaciones críticas excepcionales. Por tanto, será necesario someter a revisión los acuerdos previos sobre flexibilidad, disponibilidad y guardias especiales, con el fin de adaptarse a esta nueva regulación.

## **5 MECANISMOS LEGALES A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS PARA UNA GESTIÓN Y DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO CON INCIDENCIA EN LOS USOS DEL TIEMPO**

La legislación laboral y los convenios colectivos otorgan a empresas y trabajadores un cierto margen para gestionar la distribución del tiempo de trabajo, realizando las respectivas adaptaciones según sus necesidades e intereses. Estos mecanismos de flexibilidad no se verán alterados en el marco de la reforma en curso.

Sin embargo, los nuevos cambios probablemente intensifiquen la necesidad de las empresas de recurrir a estas medidas de flexibilidad para hacer frente a sus exigencias productivas, lo que podría traducirse en un mayor uso de mecanismos como la

---

<sup>129</sup> Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., Viola, A., “¿Cómo reducir la jornada laboral?”, *Fedea Policy Paper* 2024/02, p. 22.

distribución irregular de la jornada o el aumento de horas extraordinarias en el corto plazo. A más largo plazo, es previsible que las empresas busquen fórmulas más estables, como modificaciones sustanciales de horarios, turnos o calendarios laborales, con el objetivo de mantener sus capacidades productivas ante los nuevos límites normativos.

### **5.1 Facultad empresarial de distribución irregular de la jornada**

El Anteproyecto de Ley no contempla cambios respecto a la distribución irregular de la jornada, regulada en el artículo 34.2 ET. Este contempla la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular a lo largo del año, ya sea mediante convenio o acuerdo entre 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. En cuanto a su funcionamiento, el convenio colectivo estipula que el empresario puede disponer de estas horas cuando sea necesario para atender las necesidades de la empresa, debiendo su uso ser compensado mediante tiempos de descanso equivalentes.<sup>130</sup>

Mientras que, para las empresas, la distribución de la jornada se centra 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.<sup>131</sup>

Las fórmulas de distribución irregular de la jornada, comúnmente presentes en los convenios, suelen consistir en, o bien en una bolsa de horas flexibles, lo que implica alargar o reducir la jornada diaria de los trabajadores, o una bolsa de días que permita a los trabajadores realizar variaciones en sus días laborables. Ambas modalidades generan cierta imprevisibilidad en cuanto al horario y el calendario laboral, por mucho que el

---

<sup>130</sup> Meléndez Morillo-Velarde, L., “La organización del tiempo de trabajo: de la jornada ordinaria a los mecanismos de distribución irregular”, en Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & Sempere Navarro, A. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, p. 251.

<sup>131</sup> Pastor Martínez, A., “Algunas cuestiones derivadas de la actual regulación de la distribución irregular de la jornada”, *IUSLabor*, n. 2, 2014, p. 2.

artículo 34.2 ET establezca un deber de información al trabajador de al menos cinco días de antelación.<sup>132</sup>

Ha surgido debate respecto a la falta de modificaciones en el ámbito de la distribución irregular de la jornada en la reforma. Desde Foment del Treball se señala la importancia de implementar medidas en la reforma que aumenten la flexibilidad para las empresas, como podría ser un aumento del porcentaje de horas irregulares permitidas.<sup>133</sup>

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 anual (1712 horas), es decir, aproximadamente 171 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.

Se cuestiona si realmente la falta de modificación en la distribución irregular de la jornada favorece 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. Si se priorizan solo las necesidades empresariales sin equilibrarlas con las de los empleados, podría resultar en un beneficio unilateral para las empresas.

Es importante señalar la falta de límites claros para este mecanismo de flexibilidad interna, lo que, según algunos autores, podría haber sido considerado como contenido mínimo para la negociación colectiva. El legislador ha dejado esta fórmula de gestión flexible en manos de la empresa,<sup>134</sup> pero puede no ser beneficiosa para los trabajadores, especialmente aquellos con responsabilidades familiares. La irregularidad y falta de previsibilidad de este instrumento puede dificultar la gestión del tiempo destinado a las responsabilidades de cuidado y a las actividades de ocio del trabajador.<sup>135</sup>

---

<sup>132</sup> Serrano Olivares, R., *op. cit.*, “La ordenación del tiempo de trabajo y el derecho al tiempo...”, pp. 39-42

<sup>133</sup> Ibars, J., *op. cit.*, pp. 6-7.

<sup>134</sup> *Cfr.* De la Flor Fernández, M. L., “Contenidos de la negociación en el nuevo contexto laboral: el tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada”, *Temas Laborales*, n. 140, 2017, pp. 267-310.

<sup>135</sup> Pastor Martínez, A., *op. cit.*.

En este contexto, surge el debate acerca de la implementación de las "bolsas de horas", vinculada a la facultad del empresario para organizar de manera irregular la jornada laboral, ofreciendo en paralelo 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.<sup>136</sup> La bolsa de horas actúa como un mecanismo de flexibilidad, facilitando la adaptación de la jornada de trabajo a las fluctuaciones del proceso productivo y las necesidades empresariales. Este mecanismo podría evitar recurrir a medidas más drásticas como podrían ser reducciones de plantilla o extinción de contratos, consecuencia de una disminución de la actividad productiva.<sup>137</sup>

El establecimiento de bolsas de horas para cubrir necesidades e intereses particulares de los trabajadores plantea ciertos riesgos para los empleadores. Entra en debate la razonabilidad de permitir que un trabajador que ha firmado un contrato y se ha comprometido al cumplimiento de unos objetivos pueda tomarse tiempo libre sin necesidad de autorización ni justificación alguna. Las bolsas de horas podrían resultar especialmente perjudiciales para PYMES, especialmente aquellas en situaciones económicas complicadas o con un número reducido de empleados.

## **5.2 Facultad empresarial de introducir MSCT/descuelgue temporal de los convenios**

La reducción de la jornada laboral puede derivar en la implementación de medidas para reorganizar la jornada y las cargas de trabajo mediante cambios sustanciales en las condiciones esenciales del contrato. Resulta necesario evaluar si estas estrategias de adaptación a la nueva jornada afectan a normativas establecidas en convenios colectivos u otras fuentes reguladoras, lo cual determinará el procedimiento correcto para su aplicación, ya sea mediante la modificación sustancial de condiciones de trabajo prevista en el art. 41 ET, o bien el descuelgue temporal del convenio del art. 82.3 ET.<sup>138</sup>

El descuelgue temporal del convenio, previsto en el artículo 82.3 ET, además de ser un mecanismo de flexibilidad interna, actúa como un instrumento de equilibrio entre la

---

<sup>136</sup> Meléndez Morillo-Velarde, L., *op.cit.*, p. 251.

<sup>137</sup> Meléndez Morillo-Velarde, L., *op.cit.*, p. 252.

<sup>138</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 2

eficacia económica de la empresa y la regulación sectorial de los convenios colectivos.<sup>139</sup> Este derecho permite que las empresas puedan proceder a la “*inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, ya sea de sector o de empresa*” mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pudiendo modificar aspectos fundamentales del convenio como la jornada laboral y la distribución del tiempo de trabajo.

No cabe duda de que muchos convenios se verán profundamente afectados por la reducción de jornada, por lo que es previsible que se incremente el uso de este mecanismo legal para ajustar las condiciones previamente pactadas en los convenios, sirviendo como herramienta para que las empresas afronten las dificultades económicas, organizativas o productivas derivadas de la reforma<sup>140</sup>, permitiendo incluso la solicitud de descuelgues salariales con el objetivo de prevenir problemas financieros.

Otra herramienta de flexibilidad interna empresarial es la facultad de introducir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo “*cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*”, prevista en el artículo 41 ET. Este mecanismo permite al empresario alterar las condiciones establecidas en contratos individuales, convenios extraestatutarios o acuerdos de empresa, como cambios en horarios, turnos, e incluso en la distribución del tiempo de trabajo. Las MSCT permite a las empresas ajustar la organización del trabajo sin necesidad de negociar un nuevo convenio.<sup>141</sup>

No obstante, estas medidas pueden ser fruto de preocupación e incertidumbre entre los trabajadores, que pueden ver comprometidos sus intereses particulares.<sup>142</sup> El legislador, al otorgar un margen amplio a las facultades empresariales, no ha establecido criterios que obliguen a las empresas a preservar las condiciones laborales de ciertos colectivos protegidos constitucionalmente que, por sus circunstancias, podrían enfrentar mayores dificultades para adaptarse a los cambios, tales como trabajadores con

---

<sup>139</sup> Lousada, F., “El descuelgue del convenio colectivo”, *Revista Galega de Dereito Social (RGDS)–2ª etapa*, n. 16, 2022, pp. 45-95.

<sup>140</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 2

<sup>141</sup> *Id.*

<sup>142</sup> Carreño Quintero, E., *La inaplicación de los convenios colectivos estatutarios*, 2021, p. 42.

responsabilidades familiares, discapacidades, o empleados mayores de determinada edad.<sup>143</sup>

Según el Tribunal Supremo, las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo solo serán válidas si se respeta el principio de proporcionalidad, equilibrándose los intereses en conflicto.<sup>144</sup> En sectores donde la flexibilidad horaria es fundamental, el uso de estos mecanismos podría generar tensiones con los trabajadores, especialmente si los cambios afectan sus derechos laborales o condiciones salariales. Esto podría generar efectos contraproducentes en los usos del tiempo de los trabajadores, generando mayor inestabilidad en los horarios y en la distribución de la jornada, dificultando la conciliación. Los efectos estarán determinados, en última instancia, por la manera en que las empresas gestionen estas medidas. Asimismo, será necesario recurrir a la negociación colectiva de empresa concurrente con la sectorial, para aprovechar las posibilidades que brinda de adaptar distintas dimensiones del tiempo de trabajo (*vid.* art. 84.2 ET).

### **5.3 Facultad empresarial de recurrir a 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.<sup>145</sup> Actualmente, tal y como se encuentra redactado el artículo 35.2 ET, las empresas cuentan con una bolsa de ochenta horas extraordinarias anuales (en contratos a tiempo completo) que se reducen proporcionalmente en el caso de contratos de duración inferior al año o en los casos en los que no se presten servicios todos los días del año (ej. contratos fijos-discontinuos o personas trabajadoras que se han incorporado a mitad de año), un recurso que permite cierta flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo.

La implementación de una jornada laboral reducida supondrá un especial desafío para aquellos sectores donde la carga de trabajo no se reduzca proporcionalmente al

---

<sup>143</sup> Alonso Bravo, M., “Modificación sustancial de las condiciones laborales”, *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 155, 2020, pp. 191-228.

<sup>144</sup> *Id.*

<sup>145</sup> Navas, N., “Trabajo no amplía las horas extras para compensar la reducción de jornada como reclama la CEOE”, *La Vanguardia*, 22 de junio de 2024 (disponible en <https://www.lavanguardia.com/economia/20240621/9751332/trabajo-amplia-limite-horas-extraordinarias-compensar-reduccion-jornada-busca-patronal.html>).

tiempo de trabajo disponible. Es previsible que las empresas recurran a las horas extraordinarias como mecanismo para compensar la pérdida de tiempo de trabajo ordinario y así mantener su productividad y necesidades operativas. Otras empresas podrían optar por aumentar la presión sobre los trabajadores, intensificando la carga de trabajo por hora trabajada, lo cual podría generar efectos adversos y elevar los riesgos laborales debido a un incremento de la fatiga y otros problemas asociados con la salud y el bienestar de los empleados.<sup>146</sup>

En sectores con mayor dependencia de mano de obra o mayores dificultades para adaptarse a nuevos sistemas organizativos, como podría ser la hostelería, un aumento en la realización de horas extraordinarias podría comprometer este objetivo de conciliación, especialmente si estas se convierten en una práctica habitual entre los trabajadores. De hecho, se ha demostrado que los trabajadores que realizan horas extraordinarias tienen un 61% más de probabilidad de sufrir lesiones o enfermedades.<sup>147</sup>

Algunos expertos proponen ampliar las horas extraordinarias como estrategia para gestionar la carga de trabajo adicional.<sup>148</sup> 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. Pérez Rey 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”*. 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.<sup>149</sup>

En lugar de aumentar las horas extra, la solución podría estar en un control más riguroso del registro de jornada para supervisar eficazmente el tiempo trabajado. Sin

---

<sup>146</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 2

<sup>147</sup> López Arranz, A., “Jornada de trabajo, seguridad y salud.” en AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 654

<sup>148</sup> Ibars, J., *op. cit.*, pp. 6-7.

<sup>149</sup> Navas, N., *op. cit.*.

embargo, los informes sindicales muestran que el registro horario ha tenido un impacto limitado en la supervisión de las horas extraordinarias no remuneradas.<sup>150</sup>

Esta situación puede implicar, además, un incremento de los costes laborales debido a la remuneración de las horas extraordinarias, las cuales deberán ser compensadas con remuneración adicional (en su caso, incrementada) y con el sobrecoste correspondiente de Seguridad Social, o con periodos de descanso (de duración mínima equivalente al número de horas realizadas). Para PYMES o empresas con recursos económicos limitados, este aumento de costes puede representar un desafío significativo.<sup>151</sup>

Asimismo, la reforma implicará que algunas horas anteriormente consideradas ordinarias, pasen a considerarse extraordinarias y sujetas al tope anual de 80 horas, lo que afectará directamente a los usos del tiempo de los trabajadores. Aquellos trabajadores que ya tenían pactadas horas extras, y que ahora se ven limitados por este tope, perderían la posibilidad de realizar esas horas adicionales, derivando en posibles pérdidas de ingresos, ya que las horas extra suelen estar mejor remuneradas, y una pérdida de los descansos compensatorios que normalmente recibirían por esas horas trabajadas fuera de su jornada habitual.<sup>152</sup>

## **6 MECANISMOS LEGALES DE FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO A DISPOSICIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

Es esencial avanzar hacia una mayor corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos laborales relacionados con la conciliación. Para que realmente se logre una mejora en los usos del tiempo y se fomente un equilibrio entre la vida laboral y personal, es necesario que ambos géneros compartan equitativamente las responsabilidades familiares. Las empresas tienen un papel fundamental en este proceso, pudiendo incentivar prácticas que promuevan la corresponsabilidad, no solo a través de estrategias y medidas de conciliación formalizadas, sino también mediante una cultura

---

<sup>150</sup> Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., Viola, A., *op. cit.*, p. 23.

<sup>151</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 14.

<sup>152</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.* p. 11.

organizacional que respalde la participación activa de los empleados en la gestión de su tiempo.

Para lograr un tiempo de trabajo saludable, igualitario y corresponsable, sería necesario ir más allá de la simple reducción de jornada, siendo precisa una reordenación legal más amplia del tiempo de trabajo, abarcando los artículos 34 a 38 del ET, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores y promover la conciliación.<sup>153</sup>

### **6.1 Reducciones de jornada y permisos para conciliación y cobertura de otras necesidades personales**

La reforma en curso ofrece poco margen para cambios significativos en reducciones de jornada y permisos, ya que la normativa actual ya contempla diversas opciones para que los trabajadores puedan ajustar su jornada en función de sus necesidades familiares y, en principio, no se anticipan modificaciones sustanciales en este ámbito. Para un análisis más detallado sobre el alcance de estas medidas, puede remitirse a lo ya desarrollado en el cuadro-resumen del apartado 2.1.

Y junto a los derechos reconocidos con fines de conciliación trabajo-familia, hay que considerar todos los permisos y licencias que el art. 37 del ET, entre otros, contemplan para la cobertura de otras necesidades personales; derechos éstos que muchas veces son ampliamente mejorados a través de los convenios colectivos y otras fuentes extranormativas.

### **6.2 Derecho a la adaptación de 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", regulado en el art. 34.8 ET.<sup>154</sup> Este artículo establece que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar adaptaciones razonables y

---

<sup>153</sup> Serrano Argüeso, M., *op. cit.*, p. 179.

<sup>154</sup> Martínez Torregrosa, E., *op. cit.*, p. 649.

proporcionadas de la duración y distribución de su jornada de trabajo, “*para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.*”

Históricamente, este derecho se ha planteado como una alternativa frente a la extinción o suspensión del contrato de trabajo, pudiendo 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 de modalidades como el teletrabajo. Estas posibilidades, adaptadas a las circunstancias personales en cada caso, han llevado a que algunos sectores doctrinales denominen este derecho como "jornada a la carta".<sup>155</sup>

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, modificó la redacción del art. 34.8 del ET, suprimiendo la dimensión “personal”. Se modificó su redacción, en esencia, con la intención de hacer hincapié en la conciliación entre la vida familiar y laboral. Algunos sectores doctrinales respaldan esta decisión, argumentando que la base de este derecho es la conciliación familiar, alineada con el derecho a la no discriminación del artículo 14 CE.<sup>156</sup>

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). De hecho, el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, amplió este derecho incluyendo no solo familiares directos, sino también personas dependientes convivientes.

La nueva reforma no introduce ninguna modificación respecto al derecho de adaptación de jornada. A raíz de esto, cabe replantearse la necesidad de una reformulación legal en el Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de reintroducir la necesidad “personal” en materia de concesión de la adaptación de jornada, de manera que se garantice un ejercicio más efectivo del derecho a la conciliación y eventualmente se amplíe el margen de la persona trabajadora para disponer sobre los usos del tiempo.

---

<sup>155</sup> *Ibid.*: pp. 651-652

<sup>156</sup> Poquet Catalá, R., “Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial.” en AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 752

Algunos autores sostienen que el 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.<sup>157</sup>

En cualquier caso, este derecho 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, en esta línea de apertura limitada, hay quienes defienden que 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.<sup>158</sup>

En el terreno de la formación, el art. 23 ET recoge una lista de derechos para el trabajador, algunos de los cuales son insuficientes para limitar razonablemente el derecho de la empresa a organizar el tiempo de trabajo. Entre estos encontramos el derecho a obtener un permiso para la formación, cuya implementación no implica una obligación empresarial ilimitada.<sup>159</sup> Tal vez la clave radique en la armonización de los derechos individuales del trabajador con las exigencias operativas de la empresa, garantizando soluciones justas para ambos.

Centrándonos en las necesidades de conciliación trabajo-familia, el trabajador deberá justificar que la adaptación de la jornada es esencial para poder ejercer su derecho a la conciliación. De acuerdo con la redacción del artículo 34.8 ET, se entiende 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.<sup>160</sup>

Existen discrepancias judiciales sobre si se debe considerar el horario laboral del otro progenitor (o de otros familiares con responsabilidad del cuidado) al decidir sobre la

---

<sup>157</sup> Ballester Pastor, M. A., & Sala Franco, T., *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 57-59.

<sup>158</sup> *Id.*

<sup>159</sup> Cristóbal Roncero, R., *El permiso de formación para el empleo (Análisis del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, 2024, pp. 137-141.

<sup>160</sup> Poquet Catalá, R., *op. cit.*, p. 751

adaptación de jornada solicitada. Mientras que algunas sentencias afirman que no se puede otorgar sin la aportación de razones concretas que justifiquen las necesidades de libranza por conciliación,<sup>161</sup> otras concluyen que el derecho a la conciliación es personalísimo.<sup>162</sup> Otros pronunciamientos<sup>163</sup> establecen como criterio predominante el interés superior del menor<sup>164</sup>, el cual debe primar sobre las circunstancias personales de los progenitores o las necesidades de la empresa.<sup>165</sup> Parece que solución más prudente sería continuar buscando alternativas de negociación para ajustar el horario laboral del solicitante, planteándose la posibilidad de redistribuir su jornada para que coincida con momentos en los cuales el hijo pueda permanecer en una guardería.<sup>166</sup> Cabría establecer consideraciones similares cuando se trate del cuidado de mayores o personas con discapacidad.

El artículo 34.8 ET establece que, además de ser razonables y proporcionales a las necesidades del empleado, las adaptaciones deben considerar las necesidades organizativas de la empresa, especialmente en relación con tareas altamente especializadas.<sup>167</sup>

Es probable que, debido a la reducción de la jornada laboral, aumente el uso del derecho de adaptación de jornada, ya que muchos empleados podrían ver en este mecanismo un instrumento útil para organizar su tiempo de manera más eficiente sin afectar su rendimiento ni el de la empresa. Además, si las empresas adoptan modelos más flexibles o recurren a la redistribución irregular de la jornada, la adaptación de jornada ex art. 34.8 del ET podría convertirse en una herramienta clave para la conciliación. La posibilidad de adaptar los horarios laborales según lo dispuesto en la normativa facilitaría a los empleados gestionar su tiempo de manera más efectiva, equilibrando sus tareas profesionales con su vida privada.

---

<sup>161</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, rec. 2173/2020, de 5 de octubre de 2020

<sup>162</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, núm. 1082/2020, de 9 de diciembre de 2020

<sup>163</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1144/2021, de 18 de marzo de 2021

<sup>164</sup> Martínez Torregrosa, E., *op. cit.*, p. 661.

<sup>165</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social N.º. 1 de Ponferrada núm. 117/2021, de 9 de abril de 2021

<sup>166</sup> Sentencia Juzgado de lo Social N.º. 1 de Ponferrada, *op. cit.*.

<sup>167</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social N.º. 1 de Burgos, núm. 172/2021, de 21 de mayo de 2021

## 7 CONCLUSIONES

La conciliación laboral sigue siendo un reto a pesar de los avances normativos, especialmente en lo que respecta a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. El Estudio de Fundamentación para la Futura ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria plantea propuestas que buscan impulsar la corresponsabilidad, así como la productividad y el bienestar de los empleados, pero su viabilidad queda limitada por cierta falta de realismo, al no considerar con mayor profundidad la diversidad de sectores ni la necesidad de servicios esenciales que requieren cobertura continua. Medidas como una jornada máxima de 32 horas o límites horarios rígidos podrían afectar la operatividad de muchas empresas y servicios públicos.

Además, el Estudio ignora el papel clave de la negociación colectiva y las particularidades organizativas y productivas de cada sector. Por ello, una reforma más efectiva debería ser gradual, flexible y basada en acuerdos que equilibren las necesidades de trabajadores y empresas, evitando enfoques idealizados que no se ajusten a la realidad laboral.

Por otro lado, la reforma en curso para la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales puede ofrecer beneficios tanto para trabajadores como para empresas, especialmente si va acompañada de una mejora previa en la productividad. En ese caso, las empresas podrían mantener el mismo nivel de producción con menos horas de trabajo, mientras que los trabajadores podrían disponer de más tiempo para el ocio. Sin embargo, como se ha señalado, existen riesgos si se implementa una reducción de la jornada sin haber logrado mejoras productivas.

En lugar de aplicar medidas generalizadas de reducción de jornada, podría resultar más eficiente optar por una mayor flexibilidad laboral a través de herramientas como las bolsas de horas. Este enfoque permitiría equilibrar las exigencias empresariales con las necesidades de los trabajadores, facilitando una distribución flexible del tiempo de trabajo y favoreciendo, no solo la conciliación en el ámbito familiar, sino también el bienestar personal y profesional. No obstante, su aplicación requeriría restricciones y formalidades previas para evitar abusos y garantizar su correcto funcionamiento.

Es esencial considerar los impactos económicos y sociales de cualquier propuesta de reducción de jornada laboral. Existe el riesgo de que las empresas busquen alternativas para compensar la disminución de horas sin afectar su productividad, como aumentar la contratación de personal o recurrir con mayor frecuencia a horas extras, lo que incrementaría considerablemente los costes para las empresas. En sectores donde la producción debe mantenerse constante, estas medidas podrían generar un impacto financiero significativo.

La reducción de la jornada laboral debe abordarse con un enfoque equilibrado, garantizando que su implementación sea resultado del Diálogo Social entre el Gobierno y los principales actores sindicales y empresariales. Una regulación impuesta sin considerar las particularidades de cada sector podría impactar al 67% de los trabajadores ocupados, o al 74% de aquellos sujetos a un convenio colectivo, derivando en reducciones en la productividad y aumentos de costes laborales. Por el contrario, si la reducción de la jornada se acuerda a través del Diálogo Social y la negociación colectiva, se puede facilitar una implementación progresiva y adaptada a las necesidades tanto de los empleados como de los empleadores.<sup>168</sup>

En conclusión, es crucial que cualquier reforma de reducción de jornada considere, además de los beneficios para los empleados en relación con los usos del tiempo, las posibles implicaciones económicas y sociales. Solo mediante un enfoque basado en el diálogo será posible avanzar hacia un modelo de conciliación viable y sostenible, que aporte ventajas tanto a trabajadores como a empleadores.

## **8 FUENTES**

### **8.1 Fuentes bibliográficas**

Aguilar González, M. C., “El descanso como derecho laboral autónomo.”, *Briefs Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 109, 2024, pp. 460-462.

---

<sup>168</sup> Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., Viola, A., op. cit., p. 24.

- Alba Ferré, E., “Los problemas de la conciliación de la vida familiar y laboral en la concesión de la custodia compartida.”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, n. 12, 2020, p. 229.
- Alonso Bravo, M., “Modificación sustancial de las condiciones laborales”, *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 155, 2020, pp. 191-228.
- Ballester Pastor, M. A., & Sala Franco, T., *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 57-59.
- Barbancho Tovillas, F., “Tiempos de descanso. Descansos intra-jornada, entre jornadas y semanal. Festivos laborales” en Marín Moral, I., Sempere Navarro, V. A. y Maldonado Montoya, J. P. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, p. 343.
- Chacartegui Jávega, C., “Tiempo de trabajo, género y sostenibilidad medioambiental: un win to win a través de la negociación colectiva.” en AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 568.
- Carreño Quintero, E., *La inaplicación de los convenios colectivos estatutarios*, 2021, p. 42.
- Castro Argüelles, M. A., “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*, n. 133, 2017, pp. 17-18.
- Cerqueda, M., “Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley”, *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, n. 380, 2024, p. 3.
- Checa, P., “Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley”, *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, n. 380, 2024, pp. 9-10.
- Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., Viola, A., “¿Cómo reducir la jornada laboral?”, *Fedea Policy Paper 2024/02*, pp. 22-24.
- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), *Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme*, junio de 2024, pp. 6-13.
- Confederación Española del Comercio, “La imposición del Gobierno de reducción de la jornada laboral atenta contra el diálogo social”, Madrid, 27 de junio de 2024.

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras, “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”, pp. 2-3.
- Consejo Económico y Social, *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley para la Reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión*. Aprobada en la sesión ordinaria del pleno de del Consejo Económico y Social, 2025, p. 4-13 (disponible en <https://www.ces.es/documents/10180/5350453/Dic012025.pdf/cd2de2a6-fdb5-7631-97a6-a18efe2719e7>)
- Consejo Económico y Social, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Aprobada en la sesión ordinaria del pleno del Consejo Económico y Social, 2024, p. 250.
- Corró Tormo, Á., & García Ruiz, P., “Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional”, *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 10, 2013, pp. 111-115.
- Cristóbal Roncero, R., *El permiso de formación para el empleo (Análisis del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, 2024, pp. 137-141.
- De la Flor Fernández, M. L., “Contenidos de la negociación en el nuevo contexto laboral: el tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada”, *Temas Laborales*, n. 140, 2017, pp. 267-310.
- European Commission (VC/2019/0227), *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU*, escrito por Ecorys, enero de 2021, p. 12.
- Fernández Docampo, B. et al., “Estudio de los convenios colectivos en materia de conciliación y corresponsabilidad” en Rodríguez Rodríguez, E. (coord.), *Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO*, 2024, p. 142.
- García Faroldi, L., “Haciendo malabares. Conciliación y corresponsabilidad de las parejas trabajadoras españolas”, Tirant lo Blanch, 2023, p. 25-225.
- González Tapia, M. L., “Derecho a la desconexión digital y teletrabajo”, *Diario La Ley*, 2 de abril de 2020.
- Ibars, J., “Los agentes sociales más representativos de Catalunya responden a algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada laboral por ley”, *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, n. 380, 2024, pp. 6-7.
- Instituto Nacional De Estadística, *Proyecto Técnico de Encuesta de Empleo del Tiempo 2024/2025*, 21 de junio de 2024 (disponible en: [https://www.ine.es/normativa/leyes/cse/proyecto\\_Encuesta\\_EmpleoTiempo.pdf](https://www.ine.es/normativa/leyes/cse/proyecto_Encuesta_EmpleoTiempo.pdf))

- Instituto Nacional de Estadística, “Sección prensa / Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (EET).” *Nota de prensa*, 15 de julio de 2010 (disponible en [https://www.ine.es/prensa/eet\\_prensa.html](https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.html))
- Instituto Nacional de Estadística, “The life of women and men in Europe - Childcare and housework”, 2016 (disponible en <https://www.ine.es/prodyser/myhue17/bloc-3d.html>)
- Kahale Carrillo, D. T., “La ordenación del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la OIT” en Marín Moral, I., Sempere Navarro, V. A. y Maldonado Montoya, J. P. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, p. 166.
- Legarreta, M., y Sagastizabal, I. M., “Corresponsabilidad social y usos del tiempo.”, *In Mujeres*, n. 2, 2023, p. 29.
- López Álvarez, M. J., “La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia”, *Save The Children*, 2013 (disponible en [https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la\\_conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_y\\_familiaresp\\_vok.pdf](https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiaresp_vok.pdf))
- López Arranz, A., “Jornada de trabajo, seguridad y salud.” en AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 654.
- Losada Moreno, N., “La reducción de la jornada laboral como herramienta de mejora de la salud y de la productividad.”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, vol. 2, n.º 18, 2024, pp. 77-82.
- Lousada, F., “El descuelgue del convenio colectivo”, *Revista Galega de Dereito Social (RGDS)–2ª etapa*, n. 16, 2022, pp. 45-95.
- Maldonado Montoya, J. P., “El tiempo de trabajo a través de la historia: del génesis al cibertiempos” en Marín Moral, I., Sempere Navarro, V. A. y Maldonado Montoya, J. P. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, p. 63-64.
- Martínez Torregrosa, E., “La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación”, en Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., & Sempere Navarro, A. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, pp. 649-661.
- Matorras Díaz-Caneja, A., “La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral.”, *Trabajo y Derecho*, n.º 117, 2024, pp. 2-20.
- Meléndez Morillo-Velarde, L., “La organización del tiempo de trabajo: de la jornada ordinaria a los mecanismos de distribución irregular”, en Maldonado Montoya, J.

- P., Marín Moral, I., & Sempere Navarro, A. (coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, pp. 251-252.
- Ministerio de Igualdad, “Permisos y medidas de conciliación.”, *Instituto de las Mujeres* (Disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/Docs/Conciliacion.pdf>).
- Ministerio de Trabajo y Economía Social, *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*, diciembre de 2024.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., y Salas, S., “El derecho al trabajo saludable.”, *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, n.º 36, 2021, pp. 182-189.
- Monreal Bringsvaerd, E. J., “¿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*, n. 67, 2024, pp. 386-389.
- OECD, “How’s Life: In Figures” en *The Value of Giving: Volunteering and Well-being, en How’s Life? 2015: Measuring Well-being*, OECD Publishing, París, 2015, p. 97 (disponible en [https://doi.org/10.1787/how\\_life-2015-9-en](https://doi.org/10.1787/how_life-2015-9-en)).
- Pastor Martínez, A., “Algunas cuestiones derivadas de la actual regulación de la distribución irregular de la jornada”, *IUSLabor*, n. 2, 2014, p. 2.
- Pedrero, M., “Diferencias de género y roles familiares en la asignación de tiempo destinado a cuidados.” en AAVV, Coord. Ferreyra, M., *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*, ONU Mujeres, 2018, p. 62.
- Pérez del Río, T., “La normativa interna sobre derechos de conciliación: la corresponsabilidad” en Cabeza Pereiro, J. y Fernández Docampo, B. (dirs.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 51-57.
- Pérez López, J. I., “La reducción de la jornada laboral máxima en España”, *VI Congreso Internacional De La Red Iberoamericana De Investigación En Seguridad Social*, 2024, pp. 264-275.
- Poquet Catalá, R., “Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial.” en AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 751-752.
- Rodríguez Hernández, J., “El derecho a la desconexión digital”, *Diario La Ley*, 14 de abril de 2020 (disponible en <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/05/13/el-derecho-a-la-desconexion-digital>).

- Rodríguez Pastor, G., “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.
- Sánchez Trigueros, C., “En torno a la ‘desconexión digital’”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, n. 2, 2021, p. 45-46.
- Serrano Argüeso, M., “¿Menos horas, más vida?: Análisis jurídico y social del debate que divide a España sobre la duración máxima de la jornada laboral”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 70, 2025, pp. 139-179.
- Serrano Olivares, R., “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*, n. 9, 2023, pp. 32-42.
- Serrano Olivares, R., “Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo”, *Iuslabor*, n. 3, 2023, pp. 1-2.
- Terradillos, E., “El debate sobre la reducción de jornada”, *Gaceta Sindical*, n. 36, 2021, p. 258.
- Time Use Initiative, “Declaración de Barcelona en Políticas del Tiempo”, 2024 (disponible en: [https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2024/08/Declaracion-BCN-en-Politicas-de-Tiempo\\_ACTUALIZACION.pdf](https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2024/08/Declaracion-BCN-en-Politicas-de-Tiempo_ACTUALIZACION.pdf))
- Time Use Initiative, “Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria”, 2023, pp. 6-72. (disponible en <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>)
- Vázquez Jiménez, R. M., “La conciliación de la vida familiar y laboral en España”, *Investigación Cultura, Ciencia y Tecnología*, vol. 12, n. 24, 2020, p. 28.
- 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](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevas-medidas-laborales-conciliacion-vida-familiar-trabajadores-tendran-mas-permisos))

## 8.2 Fuentes jurídicas

### 8.2.1 Normativa

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007).

Ministerio de Trabajo y Economía Social, *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.*, 20 de diciembre de 2024 (versión de febrero de 2025 disponible en: <https://femaraes.org/docs/Circular-24-2024-Anexo1.pdf>)

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 (BOE 24 de octubre de 2015).

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 (BOE 7 de marzo de 2019)

Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU; y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE 28 de febrero de 2024).

Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 21 de noviembre de 2024)

## 8.2.2 Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 21 de febrero de 2018, *Ville de Nivelles contra Rudy Matzak*, asunto C-518/15 (disponible en <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=22704127>).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, rec. 2173/2020, de 5 de octubre de 2020

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, núm. 1082/2020, de 9 de diciembre de 2020

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1144/2021, de 18 de marzo de 2021

Sentencia del Juzgado de lo Social N.º. 1 de Ponferrada núm. 117/2021, de 9 de abril de 2021

Sentencia del Juzgado de lo Social N.º. 1 de Burgos, núm. 172/2021, de 21 de mayo de 2021

### 8.3 Recursos de internet

- Agropopular, “Álvarez (ASAJA): La reducción de la jornada laboral supondrá ‘un mayor incremento de costes y pérdida de rentabilidad’”, *agropopular.com*, 23 de diciembre de 2024 (disponible en [https://www.agropopular.com/jornada-laboral-231224/?utm\\_source=mailpoet&utm\\_medium=email&utm\\_source\\_platform=mailpoet&utm\\_campaign=Boletin%20diario%20Noticias](https://www.agropopular.com/jornada-laboral-231224/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=Boletin%20diario%20Noticias))
- Caballero, D. S., “Una ley contra la ‘pobreza del tiempo’ que impide conciliar y afecta el doble a las mujeres.”, *ElDiario.es*, 6 de noviembre de 2022 (disponible en [https://www.eldiario.es/sociedad/ley-pobreza-tiempo-impide-conciliar-afecta-doble-mujeres\\_1\\_9681951.html](https://www.eldiario.es/sociedad/ley-pobreza-tiempo-impide-conciliar-afecta-doble-mujeres_1_9681951.html))
- Cortés, R. P., "Trabajo y los sindicatos cierran un acuerdo para reducir la jornada a 37,5 horas antes del final de 2025", *El País*, 2024 (disponible en <https://elpais.com/economia/2024-12-20/trabajo-y-los-sindicatos-sellan-este-viernes-el-acuerdo-para-la-reducir-la-jornada-a-375-horas-antes-de-fin-de-2025.html>)
- De Marcos, B., “El nuevo convenio para empleados de EMT Madrid incluye jornada laboral de 35 horas, aumento salarial y teletrabajo.”, *20 Minutos*, 22 de enero de 2025 (disponible en <https://www.20minutos.es/noticia/5675051/0/el-nuevo-convenio-para-empleados-de-emt-madrid-incluye-jornada-laboral-de-35-horas-aumento-salarial-y-teletrabajo/>)
- Durán Penedo, B., “La desconexión digital”, *Cielo Laboral*, 2020 (disponible en [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran\\_noticias\\_cielo\\_n9\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf)).
- EFE, “Solo un 15 % de hombres asume las tareas domésticas frente al 46 % de mujeres.”, *EL MUNDO*, 20 de diciembre de 2022 (disponible en <https://www.elmundo.es/espana/2022/12/20/63a1ebb5e4d4d82f678b4594.html>)
- El País, “CEOE replica a Díaz: haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE”, *El País*, 12 de enero de 2025 (disponible en <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>)
- Eurostat, “How do women and men use their time - statistics.”, *Eurostat*, abril de 2019 (disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=How\\_do\\_women\\_and\\_men\\_use\\_their\\_time\\_-\\_statistics#Source\\_data\\_for\\_tables\\_and\\_graphs](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=How_do_women_and_men_use_their_time_-_statistics#Source_data_for_tables_and_graphs))
- Hernández, C., Camacho, L., “La privada ve inviábiles las 37,5 horas incluso con una adaptación flexible”, *Redacción Médica*, 12 de septiembre de 2024 (disponible en <https://www.redaccionmedica.com/secciones/privada/la-privada-ve-inviabiles-las-37-5-horas-incluso-con-una-adaptacion-flexible-3348>)

- LaSexta.com, "Así es la reducción de jornada laboral del acuerdo entre PSOE y Sumar: cuándo y cómo se aplicará", *LaSexta*, 2023 (disponible en [https://www.lasexta.com/noticias/economia/asi-reduccion-jornada-laboral-acuerdo-psoe-sumar-cuando-como-aplicara\\_202310246537a268e8e7a500013e4575.html](https://www.lasexta.com/noticias/economia/asi-reduccion-jornada-laboral-acuerdo-psoe-sumar-cuando-como-aplicara_202310246537a268e8e7a500013e4575.html)).
- Navas, N., "Trabajo no amplía las horas extras para compensar la reducción de jornada como reclama la CEOE", *La Vanguardia*, 22 de junio de 2024 (disponible en <https://www.lavanguardia.com/economia/20240621/9751332/trabajo-amplia-limite-horas-extraordinarias-compensar-reduccion-jornada-busca-patronal.html>).
- Olcese, A., "Preocupación en las empresas por el aluvión de solicitudes de adaptación de jornada para conciliar.", *EL MUNDO*, 16 de noviembre de 2023 (disponible en <https://www.elmundo.es/economia/2023/11/16/6554f05021efa02b6c8b4579.html>)
- 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 del 10 de julio de 2023 (disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/07/el-tiempo-de-trabajo-y-los-usos-del.html>)
- Servimedia, "Las patronales de dependencia están 'profundamente preocupadas' por la reducción de la jornada al entender que pone 'en riesgo' la atención", *Servimedia*, 8 de julio de 2024 (disponible en <https://www.servimedia.es/noticias/patronales-dependencia-estan-profundamente-preocupadas-reduccion-jornada-entender-pone-riesgo-atencion/1410201969>)
- Villa, L. P., González, P., Quintero, J. P., "Los que más horas trabajan, escépticos con la reducción de jornada: 'No creo que salga adelante'", *El País*, 22 de diciembre de 2024 (disponible en <https://elpais.com/economia/2024-12-22/los-que-mas-horas-trabajan-escepticos-con-la-reduccion-de-jornada-no-creo-que-salga-adelante.html>)

## 9 ANEXOS

### *Anexo I Derechos de conciliación en la normativa laboral española y sus medidas para facilitar la conciliación trabajo-familia*

<b>DERECHOS DE CONCILIACIÓN</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>UBICACIÓN EN LA NORMATIVA</b>
<b>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</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho a la adaptación y distribución de la jornada.</li> </ul>	Art. 34.8 ET
<b>Permiso retribuido matrimonio y registro de pareja de hecho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>15 días naturales</li> </ul>	Art. 37.3a) ET
<b>Permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 días</li> </ul>	Art. 37.3b) ET
<b>Permiso retribuido por fallecimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 días (ampliación en caso de desplazamiento)</li> </ul>	Art. 37.3b) bis ET
<b>Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo indispensable</li> <li>Siempre, dentro de la jornada de trabajo</li> </ul>	Art. 37.3f) ET
<b>Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a sesiones de información y preparación, y la realización de los informes psicológicos y sociales previos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo indispensable</li> <li>Siempre, dentro de la jornada de trabajo</li> </ul>	Art. 37.3f) ET
<b>Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones hasta que el lactante cumpla 9 meses.</li> <li>Posibilidad de sustituir por reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.</li> <li>En caso de ejercicio simultáneo, podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses con reducción proporcional de salario a partir del noveno mes.</li> </ul>	Art. 37.4 ET Art. 45.1d) ET Art. 48.4 ET Art. 2.9 Real Decreto-ley 6/2019
<b>Nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia del trabajo durante 1 hora</li> <li>Ausencia de dos horas con disminución proporcional del salario.</li> </ul>	Art. 2.9 Real Decreto-ley 6/2019
<b>Razones de guarda legal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de la jornada de trabajo</li> </ul>	Art. 37.6 ET

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2 de duración de aquella.</li> </ul>	
<b>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</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.</li> <li>El mero cumplimiento de los 18 no será causa extintiva si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.</li> <li>Posibilidad de prórroga hasta los 23 años (26 en supuestos excepcionales)</li> </ul>	Art. 37.6 ET
<b>Protección o derecho a la asistencia social integral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Víctimas de violencia de género y de terrorismo</li> <li>Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo.</li> </ul>	Art. 37.8 ET
<b>Causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia con un máximo de equivalencia a cuatro días al año</li> </ul>	Art. 37.9 ET

Fuente: síntesis de datos obtenidos del Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad)<sup>169</sup>

<sup>169</sup> Ministerio de Igualdad, “Permisos y medidas de conciliación.”, *Instituto de las Mujeres* (Disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/Docs/Conciliacion.pdf>)