



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**TIEMPO DE TRABAJO Y USOS DEL TIEMPO:
NUEVOS DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS**

Autor: Lucía Álvarez Fernández

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Matorras Díaz-Caneja

Madrid
Junio
2024

RESUMEN

La regulación de la jornada laboral en España ha experimentado múltiples transformaciones desde el siglo XIX. En la última década, la tendencia ha sido hacia una mayor flexibilidad laboral y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Este cambio ha generado debates sobre la productividad y la importancia del equilibrio entre trabajo y vida personal.

Recientemente, el grupo parlamentario SUMAR propuso reducir la jornada máxima ordinaria a 38.5 horas semanales sin reducción salarial y, progresivamente en un futuro continuar reduciéndola, lo cual ha sido ya respaldado por el Congreso. Esta iniciativa, junto con otras, plantean la verdadera necesidad de modificar el Estatuto de los Trabajadores para adaptarlo al trabajador del siglo XXI, siendo crucial considerar tanto los intereses de los trabajadores como las necesidades organizativas de los empresarios.

Por ello, el análisis del tiempo de trabajo y los usos del tiempo es esencial en el contexto actual debido a factores como la globalización y la digitalización, que afectan también a los empresarios y a las formas de producir y de organizar el trabajo. La gestión equilibrada del tiempo laboral y personal, junto con nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, adquiere mayor importancia en el desarrollo personal y profesional. En resumen, investigar sobre el tiempo de trabajo permite comprender mejor las políticas laborales y su impacto en la sociedad, al mismo tiempo que facilita la propuesta de nuevas líneas de investigación para su mejora continua.

PALABRAS CLAVE: tiempo de trabajo, usos del tiempo, reducción de la jornada, jornada máxima, conciliación, flexibilidad del tiempo de trabajo.

ABSTRACT

The regulation of working hours in Spain has undergone multiple transformations since the 19th century. In the last decade, the trend has been towards greater labor flexibility and the reconciliation of work, family, and personal life. This change has sparked debates about productivity and the importance of work-life balance.

Recently, the parliamentary group SUMAR proposed reducing the maximum regular working hours to 38.5 hours per week without a reduction in salary and, progressively in the future, continuing to reduce it. This proposal has already been supported by Congress. This initiative, along with others, raises the genuine need to modify the Workers' Statute to adapt it to the 21st-century worker, making it crucial to consider both the interests of workers and the organizational needs of employers.

Therefore, analyzing working time and time use is essential in the current context due to factors such as globalization and digitalization, which also affect employers and the ways of producing and organizing work. The balanced management of work and personal time, along with new forms of work such as telecommuting, becomes increasingly important in personal and professional development. In summary, researching working time allows for a better understanding of labor policies and their impact on society, while also facilitating the proposal of new lines of research for its continuous improvement.

KEY WORDS: working time, time use, working hours reduction, maximum working hours, balance, working time flexibility.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 Presentación	6
1.2 Justificación del interés de la temática central.....	8
1.3 Objetivos singulares de la investigación	10
1.4 Recursos y metodología.....	10
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN	11
2.1.Marco legal del tiempo de trabajo y usos del tiempo a lo largo de la historia	11
2.2 Papel de la negociación colectiva	17
3. ANÁLISIS JURÍDICO E IMPACTO DE LAS RECIENTES PROPUESTAS GUBERNAMENTALES DIRIGIDAS A POTENCIAR LA AUTONOMÍA EN LA GESTIÓN DEL PROPIO TIEMPO	21
3.1 Derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar como fundamento de una nueva intervención normativo-laboral en materia de tiempo de trabajo.....	22
3.2. Ejes principales de intervención (directa o indirecta)	25
3.2.1. Jornada laboral ordinaria.....	25
3.2.2 Jornada laboral extraordinaria.....	28
3.2.3 Jornada a tiempo parcial	29
3.2.4 Jornada a turnos y trabajo nocturno.....	32
3.3. Otras variables ligadas al tiempo de trabajo	34
3.3.1 Distribución irregular.....	34
3.3.2 Pluriempleo	36
3.4. Nuevas tendencias.....	39
3.4.1 Transformación digital y teletrabajo.....	39
4. PROPUESTAS ANTE LOS NUEVOS DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS.....	43
4.1 Modelos de regulación emblemáticos	43
4.2 Buenas prácticas empresariales.....	45
4.3 Especial referencia a la propuesta de reducción de la jornada máxima legal para la mejora de los usos del tiempo.....	48
4.4 Concreción y definición de objetivos de mejora.....	49
4.5 Posibles reformas del marco normativo	51
5. CONCLUSIONES.....	53
6. BIBLIOGRAFÍA.....	58

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
AN	Audiencia Nacional
BOCG	Boletín Oficial de las Cortes Generales
CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
UE	Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación

El desarrollo histórico de la regulación de la jornada laboral en España ha experimentado múltiples transformaciones desde el siglo XIX hasta la fecha. Durante el transcurso del siglo XIX, la jornada laboral se extendía hasta quince horas diarias, período durante el cual las condiciones laborales eran notablemente deficientes, especialmente en lo que respecta a la salud y seguridad de los trabajadores¹.

El 24 de julio de 1873 tuvo lugar la aprobación de la primera Ley del Derecho del Trabajo en España, la Ley Benot. Si bien esta ley, que tenía por objetivo principal la protección de los menores de las condiciones abusivas que padecían en los establecimientos industriales no fue cumplida, sirvió para establecer precedente para el derecho a la limitación del tiempo de trabajo, al comenzar a explorar la idea de que los trabajadores tienen derecho a un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y a condiciones de trabajo seguras y saludables².

La primera norma internacional que reguló las horas de trabajo se estableció en 1919 con la constitución de la OIT. La Convención sobre las Horas de Trabajo (Industria) nº1, limitó la jornada laboral a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

El 3 de abril de 1919 tuvo lugar en España la aprobación del real decreto en el que el artículo 1 establecía: “La jornada máxima legal será de ocho horas al día o cuarenta y ocho semanales en todos los trabajos a partir del 1º de octubre de 1919”. España se convertía entonces en uno de los primeros países en establecer la jornada de ocho horas para todos los trabajadores, sin realizar distinciones de sectores y actividad³.

En este sentido, la evolución de las necesidades humanas según la perspectiva social es importante. En las sociedades preindustriales, las necesidades básicas como la alimentación, o la seguridad, eran las más relevantes. El ser humano estaba subordinado a un segundo plano. Con la industrialización y postindustrialización, el estudio de las necesidades humanas adquirió mayor importancia. Las condiciones de trabajo y la

¹ García E., “La evolución de la jornada laboral en España: Una historia de cambios y desafíos”, *Sindicatoasit*, 31 de marzo de 2023 (disponible en https://sindicatoasit.es/jornada/historia-de-la-jornada-laboral-en-espana/?expand_article=1 ; última consulta 14 de enero de 2024).

² Ricci G., “El tiempo de trabajo en España entre tradición y actualidad”. Università di Catania, 2002.

³ Rojo, E., “La jornada de trabajo en España 1919-2019. Conmemoración por la UAB del centenario de la jornada laboral de ocho horas”, 2 de abril de 2019 (disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/04/la-jornada-de-trabajo-en-espana-1919.html> ; última consulta 14 de enero de 2024).

estabilidad se convirtieron cruciales, el hombre pasaba a un primer plano y la sociedad adquiriría rasgos antropocentristas⁴.

No obstante, en la última década, la tendencia hacia una mayor flexibilidad laboral se ha ido consolidando. Esta nueva orientación ha desencadenado interrogantes sobre las realidades de la jornada laboral y su acomodación a las necesidades y demandas individuales de cada trabajador. La conciliación de la vida laboral, familiar y ahora también personal se ha convertido en una protagonista en el derecho laboral.

Se han abierto debates tales como qué factores son los que aumentan la productividad global puesto que la relación directa que se entendía que había en el pasado entre más horas trabajadas, mayor rendimiento, se ha puesto en cuestión. La fatiga, el agotamiento y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal pueden afectar negativamente la eficiencia y la creatividad.

Desde hace años, tras importantes investigaciones, la sostenibilidad del planeta se ha vuelto una protagonista en el mundo. En septiembre de 2015, tuvo lugar la adopción formal de los ODS por parte de las Naciones Unidas. Cada objetivo tiene desafíos específicos y fueron diseñados para ser alcanzados en 15 años, es decir, para 2030.

Las políticas de tiempo de trabajo y usos del tiempo que han ido teniendo lugar y las que están discutiéndose actualmente, están enfocadas para la contribución a la implementación de los ODS. Especialmente, con los que tienen un impacto directo, como son: ODS 3 (salud y bienestar), 8 (trabajo decente y crecimiento económico), 10 (reducción de desigualdades), 11 (ciudades y comunidades sostenibles).

La búsqueda de sociedades más justas, estables, saludables y desarrolladas socioeconómicamente sugiere la necesidad de revisar algunos elementos respecto a la política actual del tiempo de trabajo.

Si existen debates abiertos y no se han implantado cambios inmediatos es porque cualquier acción conllevará consecuencias que afectarían a distintas partes. Si bien las necesidades del trabajador son importantes, no se puede olvidar la perspectiva empresarial.

⁴ Puig L.M. et al., "Necesidades humanas: evolución del concepto según la perspectiva social". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, n.54, 2012, p.10.

1.2 Justificación del interés de la temática central

El análisis en profundidad e integrador de la problemática que rodea al tiempo de trabajo y a los usos del tiempo presenta un gran interés debido a diversas razones que engloban su relevancia social, económica y laboral en el contexto actual. En primer lugar, la sociedad se encuentra en constante evolución, siendo los cambios socioeconómicos constantes. Factores como la globalización, la revolución digital o las reestructuraciones laborales no solo provocan que el tiempo y forma en la que trabajamos estén continuamente en evolución, sino que también influyen en la forma y dinámica de organización de la actividad empresarial.

Por otro lado, en relación con las implicaciones que tiene en el plano del derecho laboral y en el de la política social, la cantidad de tiempo que se dedica a las tareas laborales es un factor clave en el derecho del trabajo y en los sistemas de la seguridad social. Tomando esta perspectiva, resulta obligado referirse a que, actualmente está siendo objeto de estudio la jornada máxima legal de trabajo ordinario.

El 12 de enero de 2024, el grupo parlamentario SUMAR, presentó ante la mesa del Congreso de los Diputados, la siguiente proposición no de ley sobre la jornada máxima legal de trabajo ordinario⁵, la cual no fue aprobada:

“a) Llevar a cabo la modificación necesaria del artículo 34 del 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, así como de todas aquellas disposiciones pertinentes, para el establecimiento, durante el año 2024, de una jornada ordinaria de trabajo efectivo con una duración máxima de 37 horas y media semanales, sin que ello conlleve en su aplicación reducción alguna del salario de las personas trabajadoras

b) Abrir, simultáneamente, un proceso de diálogo social con el objetivo de continuar reduciendo la jornada ordinaria de trabajo efectivo máxima legal hasta alcanzar las 32 horas semanales de promedio en el cómputo anual”.

El 16 de febrero de 2024, SUMAR, ha presentado ante la mesa del Congreso de los Diputados, una proposición no de ley para establecer una jornada ordinaria de trabajo efectivo con una duración máxima de treinta y ocho horas y media semanales⁶, sin aplicar reducción alguna del salario de los trabajadores. El Congreso ha respaldado la propuesta de reducir la jornada.

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a abrir con carácter urgente un proceso de diálogo social que culmine con la modificación del artículo 34 del 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, así como de todas aquellas disposiciones pertinentes, para incorporar una reducción de la jornada laboral de aplicación progresiva, empezando por la fijación, para este año 2024, de una jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo de 38 horas y media”.

También algunos grupos de la sociedad promueven la implementación de una futura Ley de los usos del tiempo y de racionalización horaria⁷ con el objetivo de profundizar en la necesidad de una conciliación efectiva que abarca tanto las necesidades familiares y laborales como personales, ampliando así el marco del debate hacia una gestión del tiempo que integre de manera equilibrada todos los aspectos de la vida del individuo. Esta línea de discusión y reflexión trasciende, es evidente, a la simple limitación del tiempo de trabajo y resulta verdaderamente compleja.

Asimismo, estas iniciativas han contribuido al debate existente sobre el verdadero derecho de conciliación entre la vida personal y laboral. La forma en la que se organiza y se gestiona el tiempo es clave tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Finalmente, debido a las nuevas formas de trabajo que están surgiendo, como el teletrabajo, la discusión sobre el tiempo de trabajo y usos de este adquiere mayor importancia.

En definitiva, realizar una investigación sobre el tiempo de trabajo y usos del tiempo es una oportunidad para comprender mejor el complejo entramado laboral de nuestra sociedad, las políticas sociales y laborales que la regulan, la respuesta que se da a las nuevas formas de trabajo y cómo todo esto impacta en el desarrollo personal y profesional.

⁵ SUMAR, “Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR, relativa a la reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, 12 de enero de 2024, pp. 137-139.

⁶ SUMAR, “Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR, relativa a la reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, 16 de febrero de 2024, pp. 49-52.

⁷ Time Use Initiative, “Estudio de fundamentación para la ley de usos del tiempo y racionalización horaria”, 2023.

1.3 Objetivos singulares de la investigación

En relación con los objetivos de esta investigación son los siguientes:

- Análisis de la regulación actual del tiempo de trabajo en España, estudiando las medidas existentes para proteger el bienestar de los trabajadores, promover la flexibilidad laboral, y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal, y familiar.
- Evaluación del impacto de la regulación en diversos aspectos laborales y sociales, analizando el equilibrio entre los beneficios para los trabajadores y las necesidades organizativas de las empresas.
- Propuesta de nuevas líneas de investigación sobre cómo regular y adecuarse a las nuevas realidades laborales y las expectativas sociales.

1.4 Recursos y metodología

Este Trabajo de Fin de Grado hará uso de los siguientes recursos y metodología.

En primer lugar, libros, artículos y estudios académicos serán parte imprescindible en este trabajo. Del mismo modo, se hará uso de fuentes fiables de datos estadísticos como informes gubernamentales y estudios sobre la distribución del uso del tiempo. Se analizará el marco normativo de referencia y las propuestas de reforma con impacto sobre la variable tiempo de trabajo y que puedan tener transcendencia en la materia central de este Trabajo de Fin de Grado. Asimismo, de cara a analizar el impacto y consecuencias, se estudiarán casos sobre empresas y países hayan implementado cambios significativos en estas políticas.

En segundo lugar, en relación con la metodología a seguir, se realizará un análisis exhaustivo de los recursos propuestos y se estudiarán datos estadísticos con el fin de analizar datos cualitativos sobre las precepciones y prácticas de trabajadores.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1. Marco legal del tiempo de trabajo y usos del tiempo a lo largo de la historia

La regulación del tiempo de trabajo destaca por su complejidad y la constante evolución para adaptarse a las necesidades laborales contemporáneas. Este proceso refleja el esfuerzo por equilibrar las demandas operativas de las empresas con la protección de los derechos laborales, buscando un equilibrio que favorezca tanto la productividad como el bienestar del trabajador.

A nivel internacional, la OIT ha sido pionera en establecer estándares mínimos para la duración y distribución del tiempo de trabajo, incluyendo descansos y períodos de vacaciones, con el Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria) n.º 1 de 1919⁸ como uno de los primeros marcos regulatorios. Este esfuerzo global buscaba limitar las jornadas laborales excesivas y garantizar períodos adecuados de descanso para los trabajadores en un momento en que la industrialización planteaba nuevos desafíos en términos de condiciones laborales.

Además del convenio mencionado, España ha ratificado numerosos convenios sobre el tiempo de trabajo, lo que contribuye a garantizar que la legislación y práctica laboral en este país se encuentren alineadas con los estándares propuestos por estos. Cabe destacar el convenio n.º14 sobre el descanso semanal de 1921⁹ que establece que los trabajadores deben tener al menos un día de descanso en cada semana de trabajo.

En este sentido, en principio, la valoración de la normativa española es positiva, puesto que mientras que el número máximo de horas de trabajo al año establecido en el convenio n.º1 de la OIT es de 48 horas semanales, el artículo 34.1 ET establece una duración máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que está por debajo de lo permitido por este último.

Realizando un análisis del marco legislativo comunitario actual, la normativa española debe adaptarse a las directivas recientes de la Unión Europea y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En este sentido, cabe destacar la Directiva

⁸ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), 22 de febrero de 1929.

⁹ Convenio sobre el descanso semanal, 1921 (núm.14), 20 de junio de 1924.

2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo¹⁰, la cual derogó a la Directiva 93/104/CE.

La Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo es fundamental en esta materia pues establece normas fundamentales sobre la organización del tiempo de trabajo con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, incluyendo la duración máxima media del tiempo de trabajo semanal, los descansos mínimos diarios y semanales, y el derecho a vacaciones pagadas¹¹.

En este sentido cabe hacer referencia a la Sentencia del TJUE del 2 de marzo de 2023, caso MAV-START (C-477/21)¹², que se enfoca en interpretar la Directiva 2003/88/CE, que trata sobre la organización del tiempo de trabajo en el contexto de la seguridad y salud de los trabajadores. La sentencia subraya la necesidad de actualizar la Directiva sobre el tiempo de trabajo, sugiriendo que debería ser más flexible y adaptarse a las nuevas realidades laborales y organizativas, reflejando también las variadas tradiciones nacionales dentro de la UE. Esto responde al reconocimiento de que la Directiva, aunque sigue siendo relevante, está basada en normas que han evolucionado desde su concepción en 1993¹³.

Asimismo, cabe mencionar la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE¹⁴, que se acaba de aprobar el anteproyecto para trasponer esta Directiva a España, que llevaba más de un año de retraso y la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la profesional de los progenitores y cuidadores¹⁵, la cual insta a los Estados

¹⁰ Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE 18 de noviembre de 2003).

¹¹ Carrascosa Bermejo, D., “El tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea y su interpretación por el Tribunal de Justicia” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, 2022, Madrid, p.150.

¹² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-477/21, de 2 de marzo.

¹³ Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M., “Descanso diario y descanso semanal en la Directiva 2003/88/CE”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AEDTSS, 21, 2023.

¹⁴ Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE 11 de julio de 2019).

¹⁵ Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE 11 de julio de 2019).

miembros a desarrollar regulaciones sobre trabajo flexible para estos grupos, acordando con las empresas la duración y modalidades de dicha flexibilidad.

En España, esta regulación se encuentra establecida en el mandato constitucional delimitado en el artículo 40.2 que establece que los poderes públicos “velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

En relación con la evolución, como cambios legislativos relevantes a remarcar, cabe destacar la promulgación del ET de 1980 y su modificación en 1983, así como con el Acuerdo Interconfederal de marzo de 1983, que estableció un marco legal fundamental para las relaciones laborales en España.

Este marco se enriqueció con la Ley 4/1983, de 29 de junio¹⁶, que implementó una reducción de la jornada máxima legal a cuarenta horas semanales y estableció un mínimo de treinta días de vacaciones anuales, siendo la última intervención legislativa directa enfocada en la reducción de la jornada laboral máxima permitida.

La reforma laboral de 1994 introdujo un enfoque flexibilizador, en favor de los intereses empresariales, configurando la jornada máxima legal de manera semanal, pero con cómputo anual, y regulando la “distribución irregular” de la jornada en el nivel legal¹⁷. Conforme a la Directiva sobre tiempo de trabajo y como se analiza posteriormente, el cómputo anual de la jornada es contraria a la normativa europea. Este enfoque se consolidó y amplió con las reformas de 2010 y 2012, destacando la importancia de la negociación colectiva en la determinación de la organización del tiempo de trabajo, como se refleja en la actual redacción del artículo 34.2 ET, que ordena las facultades empresariales de distribución irregular del tiempo de trabajo.

Asimismo, se promulgó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la

¹⁶ Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días (BOE 30 de junio de 1983).

¹⁷ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 23 de mayo de 1994).

conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹⁸, la cual marcó un punto de inflexión en lo relativo a la conciliación.

Respecto a los descansos mínimos de los trabajadores, el artículo 37 ET garantiza los descansos entre jornadas y semanales, esenciales para la recuperación de los trabajadores y permitiendo dedicar tiempo a actividades personales y familiares. En lo relativo a los derechos para proteger las necesidades extralaborales de los trabajadores, cabe destacar el artículo 23 ET pues proporciona derechos y flexibilidades que permiten a estos mejorar su formación y promover la conciliación. En esta línea es necesario mencionar el artículo 46 ET que facilita las excedencias, tanto voluntarias como forzosas, con el objetivo de permitir la conciliación conforme a las necesidades concretas de los trabajadores.

En este proceso de configuración se han ido estableciendo progresivamente límites legales imperativos, ampliándose en distintas dimensiones para salvaguardar los derechos laborales y proteger la seguridad y salud de los trabajadores. La transparencia en la contratación en lo que respecta al tiempo de trabajo son esenciales para asegurar que los trabajadores estén plenamente informados de sus derechos y obligaciones. Estas medidas, en su conjunto, conforman un marco legal diseñado para proteger el bienestar de los trabajadores en las sociedades democráticas, reconociendo la importancia del tiempo de trabajo como un pilar fundamental en la protección de los derechos laborales.

Respecto a los usos del tiempo, las transformaciones sociales y económicas, junto con cambios en el mercado laboral y en los modelos familiares empezaron a modificar la organización social del tiempo.

Debido a la industrialización, el tiempo de hoy en día es completamente distinto al tiempo antiguamente. Si antes el trabajo ocupaba toda la extensión de las horas del día, con un ritmo natural, hoy actuamos conforme a un modelo de organización del trabajo y de las empresas, favoreciendo la productividad económica en perjuicio de las necesidades naturales y motivaciones profundas del hombre. Es decir, el cambio de un tiempo dirigido

¹⁸ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6 de noviembre de 1999).

por ciclos naturales a un tiempo controlado por la productividad ha influido en las dinámicas sociales y personales¹⁹.

En los primeros debates de los años setenta ya se plantea la idea de “liberación de apremios inútiles y un abandono de la estandarización en beneficio de una personalización de los comportamientos”; en este sentido, “aflojar las ataduras, asegurar un cierto grado de libertad en la organización de la jornada de trabajo, se ofrece como uno de los medios más apropiados para atenuar el sentimiento de servidumbre con respecto al trabajo y por consiguiente, para mejorar la calidad de la vida profesional”²⁰.

Conforme a la distribución del tiempo durante finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, se observa cómo se producen varios cambios notables en la manera en que la población dedica su tiempo a las distintas actividades, tanto hombres como mujeres.

	1993		1996		2001		2006	
	Tiempo Medio	%						
•Necesidades personales	10,35	38,1	10,66	37,8	10,56	36,8	10,50	39,8
•Trabajo doméstico	5,34	19,6	5,41	19,2	5,30	18,4	4,20	15,9
•Estudio	0,73	2,7	0,36	1,3	0,61	2,1	0,49	1,9
•Trabajo remunerado	2,15	7,9	2,25	8,0	2,65	9,2	3,47	13,2
•Tiempo libre	8,61	31,7	9,50	33,7	9,62	33,5	7,70	29,2
TOTAL	27,18	100	28,18	100	28,74	100	26,36	100

Fuente: De la Fuente Sánchez et al., 2007

En relación con la evolución por hombres y mujeres durante 2001-2006 de los usos del tiempo, se observa un incremento en el tiempo dedicado al trabajo remunerado y una disminución en el tiempo libre y el trabajo doméstico. Estos datos implican una tendencia hacia una sociedad con más trabajo remunerado y menos tiempo para el ocio y las tareas domésticas. La disminución del tiempo total indica que hombres y mujeres están reduciendo el tiempo que dedican a las actividades en general, aunque esta reducción es

¹⁹ Maric, D. y Saéz L., “Nuevas tendencias”, en Ministerio de Trabajo e inmigración (ed.), *La ordenación de la jornada de trabajo*, 1978, p.10.

²⁰ Ibid. p.12

más pronunciada en las mujeres²¹.

Tiempo medio dedicado	Mujeres		%	Hombres		%
	2001	2006	Variación	2001	2006	Variación
•Necesidades personales	10,56	10,45	-1,0 %	10,57	10,55	- 0,2 %
•Trabajo doméstico	7,36	5,98	-18,7 %	3,16	2,33	-26,3 %
•Estudio	0,49	0,51	4,1 %	0,74	0,47	-36,5 %
•Trabajo remunerado	1,87	2,52	34,8 %	3,46	4,47	29,2 %
•Tiempo libre	9,28	7,12	-23,3 %	9,98	8,31	-16,7 %
•TOTAL	29,56	26,58	-10,1 %	27,91	26,13	- 6,4 %

Fuente: De la Fuente Sánchez et al., 2007

La última encuesta del empleo de tiempo realizada a nivel estatal se produjo en 2009-2010 y se reflejan cambios en los usos del tiempo. Se produjeron tendencias hacia una mayor equidad en algunas áreas, como el hogar y la familia, y cambios en los patrones de ocio y trabajo remunerado que afectan a ambos sexos. Las mujeres dedican significativamente más tiempo al hogar y la familia que los varones, aunque el tiempo ha disminuido para las mujeres y aumentado para los varones en el período observado. También se observa un uso más intensivo de la informática, propiciado por los avances tecnológicos que ya se produjeron en esa época²².

Tras una revisión sistemática de más de ciento cincuenta estudios, la mayoría indican que hay una preferencia creciente por reducir las horas de trabajo, en mayor medida con el objetivo de mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Este cambio es visto como parte de una evolución hacia condiciones de trabajo más flexibles y adaptativas, teniendo en cuenta las necesidades de los empleados, en el contexto de un mundo moderno y conectado²³.

En este año se producirá una nueva oleada de encuestas para observar cómo los

²¹ De la Fuente Sánchez et al., “Usos del tiempo” en Instituto de la Mujer (ed.), *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*, Madrid, 2007, p.17.

²² INE, “Encuesta de Empleo del Tiempo”, *Instituto Nacional de Estadística, s.f.*, (disponible en https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm; última consulta 27 de marzo de 2024).

²³ Antal M., et al., “¿Queremos trabajar menos horas? Revisión sistemática de los resultados y preferencias de tiempo de trabajo”, *Revista internacional del trabajo*, vol. 143, n.1, 2024, p.46.

ciudadanos españoles distribuyen su tiempo²⁴. De esta manera, se conocerá más sobre los usos del tiempo lo que permitirá definir objetivos y reconfigurar las políticas públicas que pueden impulsar cambios acordes con las necesidades sociales.

2.2 Papel de la negociación colectiva

La regulación de la organización y la distribución del tiempo de trabajo, incluyendo los periodos de descanso, constituye un ámbito clave dentro de la negociación colectiva, reconocido expresamente por la normativa vigente. Esta otorga un amplio margen de actuación a las partes involucradas en la autonomía colectiva, tanto trabajadores como empresarios, permitiéndoles configurar libremente diversos aspectos relativos al tiempo de trabajo, ya sea en virtud de una delegación normativa específica o en ausencia de una regulación detallada.

En materia de tiempo de trabajo, la ley se remite a la negociación colectiva en distintos aspectos tales como la duración de la jornada de trabajo, siempre respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (art.34.1 ET) o la distribución irregular de la jornada de trabajo. Asimismo, pueden ser objeto de previsión en la negociación colectiva la compensación de las diferencias entre jornada realizada y duración máxima de la jornada de trabajo legal o pactada (art. 34.2 ET), la jornada diaria (art. 34.4 ET) o el derecho de adaptar la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 34.8 ET), entre otros²⁵.

Respecto a la jornada de trabajo, los convenios colectivos suelen ser los encargados de cuantificarla, tendiendo a reducir la jornada máxima legal, de tal manera que cabe hablar de una jornada máxima legal y una jornada máxima convencional, siendo esta última de duración inferior²⁶.

En la negociación colectiva, la jornada anual suele oscilar entre mil setecientas y mil

²⁴ “Llega una nueva oleada de encuestas oficiales para conocer cómo la ciudadanía se distribuye el tiempo, después de la pandemia”, *Time Use Initiative*, 3 de marzo de 2023 (disponible en <https://timeuse.barcelona/es/nueva-oleada-encuestas-por-conocer-como-ciudadania-distribuye-tiempo/> ; última consulta 27 de marzo de 2024).

²⁵ Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, “Las remisiones de la ley a la negociación colectiva en materia de tiempo de trabajo” en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (ed.), *Guía de la Negociación Colectiva 2018*, Madrid, 2018, p.124-125.

²⁶ Basterra Hernández M., “La jornada ordinaria de trabajo”, en *Tiempo de Trabajo y Tiempo de Descanso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p.93.

ochocientas horas. Si la jornada semanal de cuarenta horas equivale a mil ochocientas veintiséis horas al año, es claro que la autonomía colectiva, generalmente, reduce la jornada legal²⁷.

Además, si bien los convenios colectivos suelen establecer la reducción de jornada para todos los trabajadores, a veces, establecen jornadas especialmente reducidas para grupos concretos de trabajadores, destacando aquellos que trabajan bajo un régimen de jornada continuada, trabajadores que prestan sus servicios en turnos que caen en sábados, domingos, festivos y vacaciones o los que trabajan permanentemente en turno de noche. Es decir, los convenios colectivos incluyen disposiciones que reducen las horas de trabajo para compensar la carga que supone para algunos trabajadores el tener horarios que son contrarios a los que tienen las personas de su entorno familiar y laboral y favorecer su conciliación²⁸.

También, para los trabajos a turnos y nocturno, se han ido estableciendo sistemas más estructurados (no solo compensaciones extras), y también una configuración más detallada del régimen de tiempo de trabajo y descansos²⁹.

Por otro lado, entre las medidas que buscan la flexibilización del tiempo de trabajo, hay que detenerse en la distribución irregular y si bien el empresario puede distribuir irregularmente el 10% de la jornada en defecto de pactos y sin necesidad de justificación, la negociación colectiva es la vía principal para el establecimiento de esta³⁰. Asimismo, cada vez son más los convenios que establecen horarios flotantes para la entrada y salida del trabajo con el objetivo de mejorar la flexibilidad y satisfacer los intereses de las personas trabajadoras.

Además, la tendencia en la negociación colectiva trata de eliminar la realización de las horas extraordinarias. Son muchos los ejemplos en los que se propugna por reducir “al máximo”³¹ esta figura o al uso mínimo imprescindible³²; normalmente en pro de la creación de empleo. En este sentido, el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de

²⁷Roqueta Buj, R., “La jornada de trabajo y su determinación”, en Goerlich Peset, J.M., (coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, 2007, p.54.

²⁸ Ibid. p.55

²⁹ Artículo 14 CC Renault España, SA. (BOE 15 de septiembre de 2021) y Artículo 25 CC Cegelec, SA. (BOE 19 de mayo de 2022).

³⁰ 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: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.140, 2017, p.268.

³¹ Artículo 53 VII CC Diario ABC (BOE 27 de febrero de 2020).

³² Artículo 10 CC Heineken España, SA. (BOE 2 de diciembre de 2021).

medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha influenciado en esta práctica al establecer la creación del registro de jornada extraordinaria ³³ .

En lo relativo al tiempo de descanso, se han producido mejoras en la duración del descanso durante las jornadas³⁴. De una parte, es posible extender la duración del descanso más allá de lo legal establecido, normalmente entre 20 o 30 minutos³⁵ y, de otra parte, es muy frecuente que la negociación colectiva los reconozca como trabajo efectivo³⁶. Además, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pueden regularse otros periodos de descanso a lo largo de la jornada³⁷.

Cabe mencionar los Planes de Igualdad como medida para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, obligatorios para todas las empresas con más de 50 trabajadores. Su contenido incluye la regulación de medidas sobre la ordenación del tiempo de trabajo para facilitar y favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar³⁸. Tanto la ley como la jurisprudencia abogan por la negociación colectiva para llegar a acuerdos e implementarlos³⁹.

En relación con el papel de la negociación colectiva y la creciente importancia de la digitalización como nueva tendencia que contribuye en la reordenación del tiempo, cabe mencionar el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, firmado en junio de 2020 por organizaciones empresariales y sindicales a nivel europeo. En este sentido, el Acuerdo resalta el papel crucial de los interlocutores sociales en la adaptación a la digitalización, resaltando la necesidad de un diálogo social efectivo para gestionar los cambios estructurales que conlleva⁴⁰.

En la propuesta presentada por SUMAR, la búsqueda de una jornada laboral máxima de

³³ Arias Domínguez A., y Florentina Moraru, G., “Tendencias «Avant-Grade» de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, 2022, Madrid, p.528.

³⁴ Aguas Blasco, A., et al., “Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva”, *Acciones e investigaciones Sociales*, n. 44, 2023, p.29.

³⁵ Artículo 25 Convenio Estatal para las industrias del frío industrial (BOE 2 de junio de 2022).

³⁶ Artículo 28 CC General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE 16 de diciembre 2021).

³⁷ Artículo 52 CC Estatal de Empresas de Seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE 14 de diciembre de 2022).

³⁸ Artículo 59 del IV CC Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022).

³⁹ Molero Marañón, M.L., “Planes de Igualdad, un año después”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 30, 2023.

⁴⁰ Goerlich Peset, J.M., “El acuerdo marco europeo sobre digitalización” *Doc. Labor.*, vol.1, n.122, 2021, p.52.

treinta y siete horas y media semanales, solo alcanza, en principio, a las relaciones de trabajo en las que la jornada acordada, individual o por aplicación del convenio colectivo correspondiente, supera esta cifra. Por tanto, esto obligará a revisar los convenios colectivos que contemplen duraciones superiores: en caso de que no se produzca una renegociación se inaplicará lo acordado y los trabajadores incluidos en el campo de aplicación se registrarán por esta nueva cifra.

Según la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, para el periodo registrado hasta octubre de 2023, la jornada media pactada fue de 1.751,6 horas al año, cifra que supera la propuesta⁴¹.

La evolución normativa ha ido reformando el régimen jurídico del tiempo de trabajo, desde una perspectiva concreta de otorgar mayor flexibilidad laboral. En este sentido, la negociación colectiva ocupa actualmente, y también lo hará en el futuro, un lugar estratégico en el marco del empleo, en las relaciones laborales y en la estructura socioeconómica.

⁴¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social., “Informe trimestral análisis del mercado de trabajo”, noviembre de 2023 (disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/147/147.pdf; última consulta 14 de enero de 2024).

3. ANÁLISIS JURÍDICO E IMPACTO DE LAS RECIENTES PROPUESTAS GUBERNAMENTALES DIRIGIDAS A POTENCIAR LA AUTONOMÍA EN LA GESTIÓN DEL PROPIO TIEMPO

En la actualidad, se debate intensamente sobre cómo lograr una gestión del tiempo que permita unos usos del tiempo saludables y seguros, igualitarios y corresponsables, sostenibles, y que a su vez permita una organización del tiempo laboral más eficaz y productiva. Esta discusión pone de relieve la importancia del tiempo de trabajo.

En este sentido, el 16 de junio de 2023 se presentó el Estudio de Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria, con el objetivo de adaptar el ET al siglo XXI, que incorpora más de 100 propuestas “para mejorar la organización del tiempo de trabajo en España”, siendo 22 de ellas laborales y la más impactante la reducción de jornada previamente mencionada.

Como ya se ha mencionado, el 16 de febrero de 2024, el grupo parlamentario SUMAR, ha presentado ante la mesa del Congreso de los Diputados y este lo ha respaldado, una proposición no de ley para establecer una reducción de la jornada laboral con una duración máxima de treinta y ocho horas y media semanales, sin aplicar reducción alguna del salario de los trabajadores. Esta es una medida transitoria (de arranque en el marco de una estrategia más ambiciosa) con el fin de reducir paulatinamente la jornada a treinta y siete horas y media semanales y finalmente llegar a reducirla a treinta y dos horas semanales en un futuro próximo.

Por otro lado, con el objetivo de tener mayores garantías para un tiempo de trabajo transparente y previsible en el siglo XXI, el BOCG publicó el 16 de febrero el “Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”⁴². Esta nueva normativa es muy trascendental pues

⁴² Gobierno, “Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, 16 de febrero de 2024, pp. 1-15.

permitirá a los trabajadores hacer un uso más racional de su tiempo al tener conocimiento con antelación del horario y de los posibles factores que pueden afectar a las condiciones laborales, entre otros⁴³.

Las propuestas comunitarias de reforma legislativa no buscan otra cosa que conjugar las exigencias de flexibilidad de empresarios y trabajadores tratando de vincular la flexibilidad deseada por el empresario a la perseguida por el trabajador, pero en lo relativo al tiempo de trabajo es muy complicado conseguir este equilibrio pues los intereses son completamente opuestos⁴⁴.

La capacidad para gestionar de manera efectiva el tiempo personal se ha convertido en un aspecto crucial en nuestros días y, por ende, en los últimos tiempos se han producido una oleada de propuestas y modificaciones en el plano normativo para adecuarse a los nuevos usos del tiempo que desea el ser humano.

3.1 Derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar como fundamento de una nueva intervención normativo-laboral en materia de tiempo de trabajo

La conciliación de la vida laboral y familiar ha ido cobrando una importancia central en el derecho laboral en las últimas décadas. En la actualidad, el foco está puesto en la conciliación personal, siendo la conciliación la base sobre la que pivota las propuestas, aunque también se ven impulsadas por la esfera económica (creación de empleo) o climática.

Son varios los factores que han contribuido a la búsqueda de este equilibrio: la creciente participación de la mujer en el mundo laboral e igualdad de género, el envejecimiento de la población o los cambios culturales y tecnológicos. Estos elementos han presionado para adaptaciones legislativas que faciliten una mejor conciliación.

⁴³ Elorza Guerrero, F., “La Directiva sobre Condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España”, *Temas Laborales*, n.168, 2023, p.97.

⁴⁴ Rodríguez Sanz de Galdeano, B., “Introducción: Las razones de la búsqueda de una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo”, en *Flexibilidad de la jornada laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p.20.

Es destacable la Directiva UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, traspuesta a través del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio. Este nuevo marco legal ha reforzado el derecho a la conciliación laboral, personal y familiar, a raíz de nuevas medidas como el nuevo permiso “parental” y la ampliación de los supuestos de hecho para adaptar la jornada por motivos de conciliación, incluyendo la necesidad de cuidado de personas dependientes⁴⁵.

Además, en la línea por posibilitar la conciliación, el artículo 37 ET ordena las reducciones de jornada prevista, adaptándose y evolucionando continuamente para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género⁴⁶.

Por otro lado, el artículo 34.8 ET regula el derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluyendo la prestación del trabajo a distancia. Es decir, tiene tres posibles vertientes de intervención. En este sentido, tanto la doctrina judicial y la jurisprudencia consideran este derecho como una modificación de la jornada y no una reducción de la jornada⁴⁷.

Por tanto, cualquier adaptación de jornada solicitada por el trabajador que exceda los límites previstos en el artículo 37 ET se podrá solicitar a través del artículo 34.8 ET, siguiendo su procedimiento específico. La última reforma del Estatuto de los Trabajadores amplía esta posibilidad y refuerza el derecho a la adecuación de la jornada para facilitar la conciliación⁴⁸.

El derecho a solicitar la adaptación de la jornada debe ejercitarse según las necesidades familiares del trabajador, como por ejemplo un cambio en el horario de trabajo, un cambio de turno, cambio a un horario exclusivo de mañanas, aplicación de un horario flexible en

⁴⁵ Calzada E. y Úbeda N., “Luces y sombras en materia de conciliación de la vida laboral y personal”, *Cuatrecasas*, 13 de diciembre de 2023 (disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/rd15-2023-luces-sombras-conciliacion-vida-laboral-personal>; última consulta 18 de abril de 2024).

⁴⁶ Zarza R., “Nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar: los trabajadores tendrán más permisos retribuidos y más opciones de jornada a la carta”, *Garrigues*, 29 de junio de 2023 (disponible en https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevas-medidas-laborales-conciliacion-vida-familiar-trabajadores-tendran-mas-permisos; última consulta 1 de abril de 2024).

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Supremo rec. 3910/2009, de 19 de octubre.

⁴⁸ Martín, O., “Reducción del tiempo de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral” en *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p.46.

relación con la entrada y salida del trabajo o la conversión en jornada continuada que no lo era. Es decir, este artículo trasciende las meras reducciones o adaptaciones de la jornada laboral, abordando multitud de posibilidades.

Este artículo reconoce al trabajador un derecho más amplio a la adaptación de la jornada ya que la empresa, o bien acoge el régimen de ejercicio que ha propuesto el trabajador u ofrece alternativas para que se pueda llevar a cabo ese derecho. La empresa solo puede negarse cuando exista una “razón objetiva”.

Esta nueva redacción del artículo que fue incorporado por 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 ocupación⁴⁹, refuerza este derecho del trabajador. Mientras que anteriormente la adaptación debía realizarse en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que el trabajador llegare con el empleador y respetando en su caso lo previsto en aquella, la nueva norma amplió la posibilidad de solicitud por parte del trabajador y las obligaciones empresariales⁵⁰.

Tal y como viene señalando la doctrina jurisprudencial, no es suficiente alegar razones organizativas de carácter genérico, sino que la empresa debe indicar, de forma concreta, la imposibilidad o la importante dificultad de aceptar la propuesta de disfrute efectuada por el titular del derecho⁵¹. Asimismo, hay sentencias que exigen al trabajador probar la existencia de un obstáculo laboral real para la conciliación, “sin que baste una mera preferencia, o simplemente no se aporte ningún indicio justificativo de una necesidad de cambio en la jornada”⁵².

En el nuevo artículo la negociación colectiva únicamente establece sus condiciones de ejercicio, reconociéndose un derecho autónomo del trabajador a adaptar su jornada⁵³.

⁴⁹ 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).

⁵⁰ Rojo, E., “Interpretación integradora del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: ajuste de la jornada laboral para armonizar la vida laboral y familiar”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 6, 2021.

⁵¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 1384/2018, de 3 de mayo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 7429/2017, de 20 de noviembre.

⁵² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 3939/2023, de 29 de mayo.

⁵³ Calzada Oliveras, E., y Rodríguez Elias, C., “Dos años de la adaptación de jornada laboral: Claves de la nueva redacción de la norma y retos para las empresas”, *Cuatrecasas*, (s.f.), (disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/dos-anos-de-la-adaptacion-de-jornada-laboral-clavesde-la-nueva-redaccion-de-la-norma-y-retos-para-las-empresas>; última consulta 1 de abril de 2024).

Si bien son muchos los mecanismos legales y convencionales actuales que de manera directa o indirecta promueven la conciliación y protegen a los trabajadores, algunos sectores de la sociedad han empezado a discutir la implementación de un nuevo derecho: “derecho al tiempo”.

Este se trata de un derecho individual y colectivo que se está forjando que permite la autodeterminación respecto al tiempo de cada uno. Reconoce la autonomía personal, aboga por una distribución equitativa del tiempo entre géneros y clases sociales, mejora la calidad de vida al reducir el estrés y aumenta el tiempo para el ocio y autocuidado.

Este derecho también tiene otra serie de beneficios: permite a las personas y a los grupos desarrollar sus propias culturas del tiempo, construyendo un tejido más inclusivo y respetuoso y se fomenta la creatividad y la innovación, que suele traducirse en un aumento de productividad y satisfacción laboral. Además, tiene implicaciones en la sostenibilidad ecológica, pues implica menor presión para cumplir con horarios laborales extensos y puede reducir la necesidad de desplazamientos frecuentes e impulsar actividades de bajo impacto medioambiental⁵⁴.

En definitiva, algunos abogan por reconocer y proteger el derecho al tiempo pues puede transformar las dinámicas laborales, sociales y familiares, lo que resultará en mayor calidad de vida.

3.2. Ejes principales de intervención (directa o indirecta)

3.2.1. Jornada laboral ordinaria

Se establece como jornada de trabajo el tiempo que cada día, semana, mes, año que el trabajo dedica a la ejecución de su trabajo⁵⁵. El límite a la duración legal de la jornada ordinaria conforme al ET será la pactada en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, siempre bajo la premisa de respetar la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, implicando un

⁵⁴ Time Use Initiative, “El derecho al tiempo: perspectivas para el siglo XXI”, octubre 2023, (disponible en <https://timeuse.barcelona/es/derecho-al-tiempo-siglo-xxi/>; última consulta 10 de mayo de 2024)

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Supremo rec. 40/1992, de 12 de diciembre.

total de 1.826 horas al año⁵⁶.

Este marco legal, regulado en el artículo 34.1 ET establece que la duración de la jornada será “la pactada en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo”, se tiene que entender en relación con el artículo 3.1.c) ET que asegura que los contratos individuales no podrán establecer “condiciones menos favorables o contrarias” a lo establecido en el convenio colectivo. En este contexto, se asegura que cualquier variación de la jornada laboral en un contrato individual solo pueda ser inferior a la pactada en el convenio colectivo aplicable, reflejando también la variabilidad según los sectores de actividad o empresas y trabajadores⁵⁷.

El ET establece límites claros a la jornada ordinaria: por un lado, un máximo de nueve horas diarias de trabajo y un descanso mínimo de doce horas entre jornadas (art. 34.3 ET), además de un descanso mínimo semanal de un día y medio (art. 37.1 ET). Estos límites tienen como objetivo proteger el bienestar de los trabajadores, facilitando la dedicación a actividades personales y familiares.

No obstante, en el marco de la regulación actual, la definición de la jornada laboral ordinaria se sustenta en el concepto de “tiempo de trabajo efectivo”. Sin embargo, este es un concepto sin definición legal, lo que genera ambigüedades y dificultades en la práctica. Esta falta de claridad es contraria a la autonomía en la organización del tiempo por parte de los trabajadores.

Además, el artículo 34.5 ET establece lo siguiente:

“El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”

Esta definición ha sido superada por la complejidad y aumento de realidades que hay hoy en día por las situaciones ambiguas, dentro de situaciones limítrofes entre el tiempo de trabajo y el de descanso. A todo esto, se le debe sumar la dificultad proveniente del teletrabajo y el trabajo a través de plataformas digitales. El lugar de trabajo no será siempre el mismo, y en ocasiones no tiene por qué existir un centro de trabajo lo que plantea retos significativos para la regulación del tiempo de trabajo⁵⁸.

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Supremo rec. 4/2010, de 28 de febrero.

⁵⁷ Lahera Forteza, J., y Sala Franco, T., “El Factor Organizativo-Empresarial en la Regulación del Tiempo de Trabajo” en *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, p.20.

⁵⁸ Rodríguez, E., “la transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”, *Temas Laborales*, n. 146, 2019, p.142.

Respecto al cómputo anual de la jornada, el Estatuto de los Trabajadores no se ajusta a la Directiva sobre tiempo de trabajo, puesto que esta tiene módulos de cómputo de 4 meses como regla general, módulos de 6 meses mediante convenio sectorial y admite el cómputo anual cuando es necesario por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo⁵⁹. Este desajuste entre normativas requiere una revisión para alinear las prácticas laborales en España con los estándares europeos.

Debido a la propuesta de la reducción de la jornada laboral, se discute si la duración de la jornada tiene un impacto sobre la productividad. Si bien se pone en duda, son diversos los estudios que destacan que la reducción de las horas de trabajo no la compromete necesariamente, incluso en algunos casos, la mejora⁶⁰. De hecho, países con jornadas laborales más cortas como Alemania y Dinamarca muestran niveles de productividad superiores a los de España⁶¹.

Por otro lado, otros estudios indican que a pesar de que la productividad por hora podría verse levemente incrementada, este aumento no sería suficiente para contrarrestar los efectos negativos sobre el volumen total de trabajo y el crecimiento económico⁶².

Por último, el Estudio de Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria pretende establecer una jornada máxima diaria no superior a 9 horas, siendo la décima hora extraordinaria, con indudables consecuencias en la economía y en la competitividad internacional, resultando afectados primeramente los empresarios y posteriormente, los trabajadores.

En definitiva, si bien la jornada laboral ordinaria establece límites para proteger los intereses de los trabajadores, existen ciertas lagunas a la hora de cuantificarla, lo que sugiere modificaciones en la legislación para reflejar las realidades laborales actuales y permitir un mejor uso del tiempo de las personas trabajadoras a pesar de que estén, en gran parte, cubiertas por la negociación colectiva. A su vez, las modificaciones planteadas que buscan responder a las demandas de los trabajadores supondrían retos importantes

⁵⁹ Monreal Bringsvaerd, E. “¿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.396.

⁶⁰ Antal M., et al., “¿Queremos trabajar menos horas? Revisión sistemática de los resultados y preferencias de tiempo de trabajo”, *Revista internacional del trabajo*, vol. 143, n.1, 2024, p.35-43.

⁶¹ Serrano Olivares, R., “Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo”, *IusLabor*, 3, 2023.

⁶² Arellano, A., García J.R., y Ulloa C., “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”, *BBVA Research*, diciembre de 2023, p.14.

para los empresarios.

Como fórmula para racionalizar los usos del tiempo, el fortalecimiento de los programas de bienestar y cuidado personal puede resultar beneficioso. En el contexto de programas orientados a la mejora y cuidado de la salud, se podría considerar contabilizarlos como horas de trabajo efectivas. Esta medida podría beneficiar tanto a los empleados, facilitando un uso más racional de su tiempo, como a las empresas, al disminuir el absentismo por incapacidad temporal y mejorar la productividad.

3.2.2 Jornada laboral extraordinaria

El artículo 35 ET regula otro de los aspectos imprescindibles en la ordenación del tiempo de trabajo: las horas extraordinarias. Se definen como aquellas horas que se realizan superando el umbral de la jornada máxima ordinaria. Se establece una limitación en tanto que “el número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”.

Esta disposición se presenta como un instrumento de flexibilización de la jornada, muy beneficioso para las empresas, pero potencialmente desfavorable para los trabajadores. Esto es debido a que, junto con las horas de distribución irregular que más tarde se estudian, pueden producir periodos de trabajo intensivo y un alto nivel de disponibilidad, más perjudicial cuando se aplican estas medidas con poca antelación, lo que podría entrar en conflicto directo con los derechos del trabajador de equilibrar su vida familiar y sus responsabilidades laborales⁶³.

A su vez, la limitación a la flexibilización de la jornada de trabajo queda diluida por la compensación “mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización” al no computar a efectos del número máximo de horas extraordinarias anuales.

El apartado quinto del artículo 35 establece el deber de las empresas de llevar un registro de la jornada diaria de cada empleado. Anteriormente, la interpretación literal de la norma

⁶³ 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., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.250.

solo abogaba por el registro de las horas extraordinarias. En 2019, se produjo una reforma legislativa que provocó la obligación del registro diario de la jornada de trabajo por parte de la empresa. A pesar de esto, la reforma ha tenido críticas puesto que esta no aclara la forma de llevar a cabo el registro.

La implementación del control horario ha hecho posible que ambas partes, empresas y trabajadores, se hayan hecho conscientes de la importancia de la gestión del tiempo de trabajo. No solo busca prevenir los abusos empresariales sino a veces, también abusos de los trabajadores⁶⁴. Sin embargo, tal y como se encuentra establecida la regulación, y como se ha comentado previamente, son muchas las ocasiones que se siguen realizando horas extraordinarias de manera indiscriminada, y “muchas personas trabajadoras de nuestro país están fichando sus horas de salida del trabajo cuando fichan la hora de entrada”, lo que implica mala praxis y termina resultando en un obstáculo en términos de autogestión del tiempo.

Desde el punto de vista de la regulación actual, tal y como se encuentra redactado y en el Estudio de Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria, se mantiene, establecer la jornada máxima ordinaria como un promedio anual y, por otro lado, definir la hora extraordinaria como aquella que excede la duración máxima de la jornada ordinaria, crea una brecha legal que, en la mayoría de los casos, resulta en que la única forma de determinar el número de horas extraordinarias trabajadas sea al finalizar el año⁶⁵.

3.2.3 Jornada a tiempo parcial

Esta modalidad de trabajo implica una prestación de servicios durante una jornada inferior a la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, lo que permite a los trabajadores dedicar tiempo a otras actividades o responsabilidades⁶⁶.

⁶⁴ Marín Moral, I., “El control del tiempo de trabajo y las nuevas relaciones laborales” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.514.

⁶⁵ Monreal Bringsvaerd, E. “¿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.394.

⁶⁶ Monreal Bringsvaerd, E., “Contratación Laboral” en García Ortega, J. (ed.), *El contrato de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023, p.274.

Conforme a datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2022, un 13,5% de la población tuvo una jornada a tiempo parcial. Atendiendo a las estadísticas, esta se trata de una modalidad de contratación feminizada. En el caso de las mujeres, el 21,6% estaban empleadas a tiempo parcial, superando razonablemente el porcentaje de los hombres⁶⁷, lo que indica que este tipo de empleo es más común entre las mujeres y conlleva unas implicaciones sociales y económicas importantes. Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial y en la mayoría de los casos se hace de forma involuntaria, debido en gran parte por asumir responsabilidades de cuidados familiares⁶⁸.

Respecto al Proyecto de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea previamente mencionado, cabe destacar ciertas modificaciones relevantes sobre el contrato a tiempo parcial, otorgándole al trabajador mayor seguridad y garantías para que pueda administrar mejor su tiempo.

En este sentido, el Proyecto de Ley define que el artículo 12 ET, deberá establecer que si se pactan horas complementarias tendrá que estar en el acuerdo el número de horas, días y rango de horas en las que se podrá solicitar los servicios al trabajador, fijando un preaviso de tres días y sin posibilidad de disponerlo por convenio colectivo. Es decir, con esta modificación debe quedar establecido en el pacto los días y horas de referencia en el que se puede requerir a un trabajador a tiempo parcial. De esta manera, se consigue más certidumbre en la jornada de trabajo y, por ende, mejoras en la autogestión del tiempo.

En la línea por otorgar más seguridad a las personas trabajadoras y aquí un aumento de las obligaciones empresariales, el trabajador, en caso de que no se reúna la previsibilidad recientemente mencionada, estará capacitado para renunciar a cumplir. También se han introducido novedades tales como la obligada voluntariedad por el trabajador de convertir un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial y viceversa, o la imposibilidad de reducir o incrementar las horas de trabajo por parte del empresario de manera unilateral.

⁶⁷ INE, “Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo”, *Instituto Nacional de Estadística*, s.f., (disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896> ; última consulta 17 de marzo de 2024).

⁶⁸ Castillo, M., “Cómo le afectará la reducción de la jornada laboral si tiene un contrato a tiempo parcial”, *Expansión*, 7 de febrero de 2024 (disponible en <https://www.expansion.com/economia/2024/02/07/65c204c1468aebf4548b45f4.html>; última consulta 17 de marzo de 2024).

Debe ser también voluntario por parte del trabajador⁶⁹.

Esto conlleva una serie de consecuencias para ambas partes. Para el trabajador, le dota de mayor estabilidad económica y seguridad laboral, al igual que refuerza actuales garantías formales, otorgando mayor previsibilidad para organizar su tiempo.

Para el empresario, la restricción de no poder modificar los contratos a tiempo completo a tiempo parcial sin consentimiento limita el poder de actuación de la empresa para adaptarse a cambios en el mercado o necesidades operativas.

Respecto del impacto que tendría una reducción de jornada en los contratos a tiempo parcial, los trabajadores contratados a tiempo parcial cobrarían mayores cantidades ya que se produce un aumento en el coeficiente de parcialidad, calculado a partir de la proporción con un trabajador contratado a jornada completa⁷⁰.

A pesar de que cabe llegar a acuerdos con los trabajadores para adaptarlo, esto depende de la voluntad de los trabajadores, puesto que la jornada de treinta y ocho horas y media sería una imposición manteniendo el salario. Se produce un aumento de costes sin tener las empresas capacidad de actuación. El hecho de que se reduzca la jornada provocará en paralelo más consecuencias. Si bien se produce una creación de empleo, esto repercute en los empresarios pues deberán contratar más trabajadores para cubrir las horas que antes se hacían, incurriendo en más costes.

Asimismo, la reducción de la jornada puede traer unos efectos colaterales en esta modalidad y es que para los empresarios puede resultar más rentable aumentar el número de trabajadores a tiempo completo si obtienen los mismos resultados con jornadas laborales reducidas, produciéndose una contracción de esta modalidad.

⁶⁹ Ferradans Caramés, C., “La transposición de la Directiva (UE) 2019/1152: mayores garantías para un tiempo de trabajo transparente y previsible en el siglo XXI”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 22, 2024.

⁷⁰ Castillo, M., “Cómo le afectará la reducción de la jornada laboral si tiene un contrato a tiempo parcial”, *Expansión*, 7 de febrero de 2024 (disponible en <https://www.expansion.com/economia/2024/02/07/65c204c1468aebf4548b45f4.html>; última consulta 17 de marzo de 2024).

3.2.4 Jornada a turnos y trabajo nocturno

Estas modalidades de trabajo son especialmente relevantes pues la rotación horaria puede ocasionar a los trabajadores, tanto en su vida social como familiar y personal, dificultades en la conciliación, además de perjuicios de orden físico y psicológico. En la mayoría de las ocasiones, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno vienen impuestas al trabajador para atender a las necesidades operativas de la empresa⁷¹.

En primer lugar, el trabajo a turnos es una forma de organización del trabajo en equipo, las personas trabajadoras ocupan los mismos puestos de trabajo, conforme un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de trabajar en diferentes horas en un periodo determinado de días o de semanas (art. 36.3 ET).

Para empresas en la que los procesos productivos son continuos durante las veinticuatro horas, la organización del trabajo por turnos considerará la rotación entre los diferentes turnos definidos. Por otro lado, se tendrá en cuenta que ninguna persona trabajadora esté en el turno de noche más de dos semanas, excepto adscripción voluntaria⁷².

La intención de la norma es reducir los efectos adversos del trabajo nocturno y repartir entre trabajadores los inconvenientes que este sistema puede generar. Asimismo, se otorga al trabajador la posibilidad de decidir adscribirse al turno de noche, pudiendo revocarlo cuando este quiera (salvo que estuviera estipulado en el contrato de trabajo o por razones de salud)⁷³.

Respecto al trabajo nocturno, se entiende como aquel realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 36.1, párrafo primero, ET). Se considera persona trabajadora nocturna quien realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria, así como aquel que prevea que en tal periodo puede realizar una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual (art. 36.1 párrafo tercero, ET).

Por tanto, hay que atenerse a la programación del trabajo nocturno para aplicar de antemano las limitaciones de jornada y sus particularidades, puesto que, de lo contrario, habría que esperar al cómputo real a final del año natural y no podría aplicarse⁷⁴.

⁷¹ Romeral Hernández, J., “Trabajo nocturno y turnos de trabajo”, en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.299.

⁷² Luis de Val Tena, A., “El tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia y en supuestos híbridos”, en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.846.

⁷³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, rec. 77/1994, de 24 de abril de 1996.

⁷⁴ Sentencia del Tribunal Supremo rec. 98/2013, de 16 de enero de 2014.

Tanto para las personas trabajadoras a turnos como para las personas trabajadoras en horario nocturno, se establecen normas sobre seguridad y salud laboral⁷⁵.

En este sentido, el primer párrafo del artículo 36.4 ET establece un principio general de protección para ambos tipos de trabajadores, garantizando un nivel adecuado de seguridad y salud adaptado a la naturaleza de su trabajo. El segundo párrafo contiene medidas más concretas para los trabajadores nocturnos tales como “evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares”.

Actualmente, se plantea una reforma de su regulación por el mayor riesgo de sufrir problemas de salud derivados del trabajo, además de la búsqueda por la protección de la conciliación de la vida laboral y familiar⁷⁶. Conforme Milagros Merino, neuróloga de la Unidad de Trastornos neurológicos del sueño de La Paz, las personas que trabajan en horario nocturno viven un 20% menos y es cada vez más frecuente⁷⁷.

No obstante, no hay que olvidar que existen sectores como el logístico, el sanitario, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o los servicios de emergencias en las que los trabajadores deben estar despiertos para que el resto de la sociedad pueda dormir, por lo que, si bien hay que buscar mejoras y mayor protección, se debe tener en cuenta la naturaleza de cada trabajo. Hay turnos de 12 horas que son necesarios y que el Estudio de Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria los haría ilegales, teniendo en cuenta el tope de 9 horas. Es difícil pensar en mantener la competitividad con otros países con estas restricciones.

Una reducción de la jornada laboral máxima legal, en los términos de la propuesta de SUMAR, implicaría una reorganización de los turnos, donde las empresas necesitarían ajustar los horarios de los turnos para cumplir con la nueva duración de la jornada laboral, requiriendo un rediseño de los ciclos de trabajo y un necesario incremento en la cantidad de turnos y del número de trabajadores en rotación, suponiendo un incremento de costes para estos. Además, habría que analizar la cobertura de mano de obra.

⁷⁵ Id.

⁷⁶ Nogareda Cuixart, C. y Nogareda Cuixart, S., “NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos”, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, s.f., pp. 1-10.

⁷⁷ elEconomista, “Los graves peligros para la salud de trabajar de noche: desde acortar la vida en un 20% a riesgo de enfermedades”, *elEconomista*, 12 de marzo de 2024 (disponible en <https://www.economista.es/salud-bienestar/noticias/12719283/03/24/los-graves-peligros-para-la-salud-de-trabajar-de-noche-desde-acortar-la-vida-en-un-20-a-riesgo-de-enfermedades.html> ; última consulta 2 de abril de 2024).

A modo de ejemplo, recientemente, el Ministerio de Sanidad se ha comprometido para reducir las guardias de los médicos de 24 horas a 17 horas con el objetivo de que descansen y se reduzca su desgaste profesional. Sin embargo, conforme al Informe de la oferta y necesidad de especialistas médicos 2021- 2035 que el Ministerio de Sanidad publicó en 2022, en la actualidad faltan especialistas de varias áreas y se estima un déficit de 9.000 para 2027⁷⁸.

Para los trabajadores, en clave de mejora de usos del tiempo, no solo mejoraría la conciliación, sino también implicaría beneficios de orden físico y psicológico. Todo esto produciría mejoras directas en la autogestión del tiempo y es por ello por lo que también se ha planteado.

3.3. Otras variables ligadas al tiempo de trabajo

3.3.1 Distribución irregular

La distribución irregular es uno de los mecanismos de flexibilización de la jornada de trabajo, regulada en el artículo 34.2 ET. Si bien no se produce una definición legal de distribución irregular de la jornada, la Sala de lo Social de la AN la define como “todo supuesto en el que no hay una colocación uniforme e igual tanto de la cantidad de horas como de su distribución -distinta a la fijación de la hora de entrada y salida que sería el horario- a lo largo de cualquiera de los módulos temporales que se puedan tomar en consideración inferiores al año⁷⁹”.

Las vías para articular la distribución irregular son tres y se aplican de manera subsidiaria. Se podrá articular mediante acuerdo de empresa cuando nada diga el convenio colectivo y por decisión unilateral de la empresa cuando las anteriores no se produzcan. Por tanto, cuando no se produzcan disposiciones en convenio o en el acuerdo de empresa se podrá considerar válido un acuerdo individual entre la empresa y trabajador. En este sentido, el artículo 34.8 ET ya establece una base para la distribución irregular y flexible del tiempo de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva del trabajador y el enfoque en la conciliación.

Desde el primer momento se remite a la negociación colectiva como primer ámbito en el

⁷⁸ Barber Pérez, P., y González López-Valcárcel, B., “Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035”, *Ministerio de Sanidad*, 2022, (disponible en https://www.sanidad.gob.es/areas/profesionesSanitarias/profesiones/necesidadEspecialistas/docs/2022Estudio_Oferta_Necesidad_Especialistas_Medicos_2021_2035V3.pdf ; última consulta 30 de marzo de 2024).

⁷⁹ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 138/2023, de 20 de diciembre.

que se concreta la distribución irregular. Sin embargo, la reforma laboral de 2012, permitiendo que esta distribución se pueda adoptar unilateralmente por el empresario, provocó que la distribución irregular sea un elemento de rigidez para la persona trabajadora en la organización de tiempo de trabajo⁸⁰.

Gracias a este recurso se da una respuesta adecuada a necesidades de las empresas ya que pueden reducir o incrementar los tiempos de trabajo en épocas de menor o mayor actividad productiva⁸¹.

El artículo 34.2 ET establece una serie de límites para proteger al trabajador. Debe respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el ET. La distribución irregular toma como referencia un periodo de doce meses, no teniendo que coincidir con el año natural.

Con el objetivo de garantizar que el trabajador afectado por un acuerdo de distribución irregular disponga de un tiempo suficiente para organizar, entre otros, sus obligaciones en materia de conciliación, se otorga el derecho a conocer con una antelación mínima de cinco días el día y la hora de la prestación del trabajo⁸². Cabe señalar que nada impide que, al diseñar los sistemas de compensación de las diferencias por exceso, se dé prioridad a las preferencias del trabajador que mejor se ajusten a sus necesidades y deseos en cuanto al uso del tiempo.

Por otro lado, respecto a las horas extraordinarias en los casos de la distribución irregular de la jornada, no se puede saber cuántas horas se realizan debido a que la compensación de la jornada por exceso o por defecto se lleva a cabo trascurrido un año⁸³, lo que produce impedimentos a la hora de gestionar el propio tiempo.

Si bien en el Proyecto de Ley, no se observa ninguna modificación del ET, el Estudio de Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria plantea una serie de modificaciones de este artículo en el que se otorga mayor poder de actuación al trabajador. Una de ellas

⁸⁰ Rojo, E., “Un deber prioritario del nuevo gobierno en materia laboral: la transposición de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Texto comparado del Anteproyecto de Ley (gobierno anterior) y de la normativa vigente”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 18 de noviembre de 2023, (disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/11/un-deber-prioritario-del-nuevo-gobierno.html> ; última consulta 29 de marzo de 2024).

⁸¹ 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., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.244.

⁸² Ibid. p.247

⁸³ Ibid. p.251

radica en que “las personas trabajadoras contratadas mediante contrato a tiempo parcial o que estén disfrutando de reducciones de jornada en virtud de lo dispuesto en los apartados 4, 5, 6 y 8 del artículo 37 quedarán excluidas de la aplicación del mecanismo de distribución irregular de la jornada, salvo adscripción voluntaria de la persona trabajadora”.

De esta manera se busca introducir una previsión más para mantener y mejorar las condiciones de la persona trabajadora. Tal vez esto se debería poder llevarse a cabo a través de diálogo entre empresa y trabajador, en lugar de mediante imposición legislativa, máxime teniendo en cuenta la importancia de los convenios colectivos en este ámbito.

La reducción de jornada propuesta por SUMAR generaría en la distribución irregular una serie de consecuencias. Si bien para la mayoría de los trabajadores supondría mejoras en la conciliación pues tendrían mayor flexibilidad horaria y más tiempo libre, para el empleador, supone desafíos a la hora de planificarse, necesitarán ser más estratégicos al asignar horas de trabajo para cubrir todas las necesidades operativas sin exceder los límites de la jornada reducida, además de la cobertura de sus incrementadas necesidades de mano de obra.

En aquellas materias concretas como la distribución irregular donde la negociación colectiva es el primer ámbito de remisión, siendo esta la base, una reducción de jornada dinamita los convenios colectivos o acuerdos por reducir el margen de maniobra empresarial.

3.3.2 Pluriempleo

El pluriempleo emerge como otra realidad laboral que otorga flexibilidad a los trabajadores. Esto es porque en España no hay ningún tipo de regulación sobre el máximo de horas que un trabajador puede realizar en situación de pluriempleo⁸⁴. Se considera que, en situaciones de pluriempleo, las normas sobre tiempo de trabajo dejan de tener aplicación imperativa y se transforman en regulaciones dispositivas, es decir, tienen derechos y no mandatos o exigencias⁸⁵.

⁸⁴ Carrascosa Bermejo, D., “El tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea y su interpretación por el Tribunal de Justicia” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.152.

⁸⁵ Fernández Márquez, O., “Ordenación del tiempo de trabajo”, en *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el Derecho de la Unión Europea*, Aranzadi, 2017, pp.169-170.

Las limitaciones y regulación en la jornada laboral quedan establecidas para cada empleo o contrato. Esto significa que, en principio, el trabajador, tiene la libertad de poder elegir cómo gestionar su tiempo libre⁸⁶. El Tribunal Constitucional español ha defendido esta libertad, argumentando que el trabajador debe poder gestionar su tiempo de no trabajo⁸⁷. Esto refuerza la dificultad de imponer límites legales al pluriempleo pues cualquier restricción debe respetar la autonomía del trabajador en la gestión de su tiempo de no trabajo.

No obstante, el volumen de horas trabajadas en muchos casos compromete el descanso que toda persona necesita. Por ello, lo crucial sería distinguir entre el pluriempleo elegido voluntariamente y aquel forzado por necesidades económicas, teniendo en cuenta factores como los bajos salarios en ciertos sectores, la distribución de responsabilidades familiares y las condiciones para acceder a ayudas como el Ingreso Mínimo Vital⁸⁸. Es importante la evaluación de estos factores para ver cómo influyen en la necesidad de tener varios empleos y cómo afectan al bienestar del trabajador.

En los últimos tiempos se registra una tendencia de crecimiento del pluriempleo en los últimos tiempos. Alrededor del 2,8% de los trabajadores ocupados tienen más de un empleo, resultando en casi 600.000 trabajadores⁸⁹.

Es evidente que estas jornadas laborales tan extensas tienen efectos negativos claros. Por un lado, el agotamiento físico y mental de los trabajadores y las limitaciones en el derecho al descanso. Por otro lado, imposibilitan la adopción efectiva de un modelo de corresponsabilidad familiar, lo que en conjunto genera dificultades para la ordenación del propio tiempo. Además, dificulta la flexibilidad de las empresas para gestionar los tiempos de trabajo⁹⁰.

Con el objetivo de otorgar una mayor protección, en el Proyecto de Ley se refuerza la situación de pluriempleo del trabajador tras la modificación del apartado 12 del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁸⁶ Fernández Márquez, O., “Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad asalariada en España”, *Revista del ministerio de empleo y seguridad social*, n.extraordinario, 2018, p.188.

⁸⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 283, de 26 de noviembre de 2003.

⁸⁸ Cruz Villalón, J., “¿Es posible la jornada de trabajo griega en nuestro país?”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 58, 2023.

⁸⁹ INE, “Ocupados con pluriempleo”, *Instituto Nacional de Estadística*, 2023, (disponible en https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29813#_tabs-grafico; última consulta 30 de marzo de 2024).

⁹⁰ Cruz Villalón, J., op.cit. p.37.

“Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores (...) o ante una situación de pluriempleo del trabajador”.

Con esto no se pretende fomentar el pluriempleo, sino más bien impedir que el empresario prive al trabajador de compatibilizar varios empleos si es su opción vital. Hay que tener en cuenta que es posible también que el pluriempleo permita al trabajador explorar nuevas oportunidades profesionales más acordes con sus inquietudes y aspiraciones. En muchos casos, el pluriempleo es una decisión deliberada en la autogestión del tiempo, lo que enriquece a la persona trabajadora.

Por tanto, como asegura Cruz Villalón, la clave está en entender las motivaciones detrás del pluriempleo para poder ofrecer soluciones adecuadas sin restringir innecesariamente los derechos de los trabajadores⁹¹.

La reducción de la jornada máxima legal que tiene por objetivo, entre otras cuestiones, fomentar la creación de empleo, generará presumiblemente consecuencias en el pluriempleo. En las reducciones de jornada promovidas hasta el momento, se produjo un incremento del pluriempleo⁹², lo que en determinadas circunstancias podría añadir obstáculos para avanzar en la autogestión del tiempo.

⁹¹ Cruz Villalón, J., op.cit. p.37.

⁹² Lahera Forteza, J., y Sala Franco, T., “El debate sobre la reducción de la jornada laboral y el empleo” en *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, p. 180.

3.4. Nuevas tendencias

3.4.1 Transformación digital y teletrabajo

Los fenómenos de la digitalización y el teletrabajo, impulsados por la pandemia de COVID-19⁹³, han modificado enormemente los usos del tiempo en el entorno laboral. Esta transformación afecta tanto a la organización del tiempo de trabajo como a los periodos de descanso, con implicaciones directas en los derechos laborales, como la seguridad y salud, la conciliación, corresponsabilidad e igualdad de género.

Asimismo, a la par que la digitalización mejora los procesos productivos, se produce un aumento en la productividad por lo que el tiempo tradicionalmente asignado al trabajo está siendo reevaluado y esto contribuye también en el debate sobre una reducción de la jornada laboral⁹⁴.

En primer lugar, consecuencia de la conectividad permanente, las nuevas tecnologías hacen que se confunda la conectividad y la disponibilidad por lo que los nuevos trabajadores precisan de herramientas efectivas para controlar su tiempo de trabajo y los periodos de descanso evitando una posible prolongación de jornada o la invasión de tiempos de descanso que rompa el equilibrio del contrato de trabajo⁹⁵.

En este sentido, la desconexión digital ha sido objeto de regulación en nuestro ordenamiento a raíz de su reconocimiento como derecho de los trabajadores⁹⁶. Se encuentra regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁹⁷ y en la normativa laboral, en el artículo 20 bis del ET y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia⁹⁸.

Además, el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018 obliga a la empresa a elaborar e implementar un protocolo de desconexión. La sentencia del TSJ de Madrid de 17 de julio de 2023 destaca la importancia de un diálogo efectivo entre las partes y la necesidad de interpretar los convenios colectivos de manera que se protejan los derechos de los

⁹³ Vargas Llave, O., et al., “El aumento del teletrabajo: impacto en las condiciones de trabajo y la normativa”, *Eurofound*, 2022, p.59.

⁹⁴ Aguas Blasco, A., et al., “Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva”, *Acciones e investigaciones Sociales*, n. 44, 2023, p.17.

⁹⁵ Fernández Prol, F., “Tiempo de trabajo en contextos digitalizados: análisis de la experiencia española”. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, vol. 54, n. 162, 2022.

⁹⁶ Pérez de los Cobos Orihuel, F., “Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador”, *Revista Trabajo y Derecho*, n. 59, 2019, p.15.

⁹⁷ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 06 de diciembre de 2018).

⁹⁸ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021).

trabajadores sin obstaculizar la gestión empresarial⁹⁹.

En consecuencia, cabe mencionar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral como garantía de un teletrabajo eficaz y, en general, un instrumento clave en el respeto de los tiempos de descanso y, consecuentemente, en la mejora de la articulación entre vida privada y profesional, porque la organización del tiempo de trabajo de manera diferente a la tradicional supone responder con éxito a todas las responsabilidades¹⁰⁰.

Por tanto, se podría considerar la implementación de sistemas para asegurar el cumplimiento efectivo de los protocolos de desconexión digital. De cara a garantizar la objetividad y eficacia del proceso, se podría llevar a cabo de manera externa.

En segundo lugar, el teletrabajo tras haber posibilitado cambios en la productividad debido a factores como las condiciones, la organización del trabajo o la naturaleza del trabajo provoca que aquellos trabajadores que teletrabajan tengan un nivel de motivación más elevado. En este sentido, los trabajadores satisfechos con el teletrabajo son más propensos a permanecer en la empresa pues mejora su calidad de vida, lo que provoca también reducciones en la rotación laboral y los costes de contratación, positivo para los empresarios¹⁰¹.

El teletrabajo implica jornadas más flexibles y hay personas dispuestas a obtener una retribución menor por estos beneficios, en aras de una mejor conciliación¹⁰². Este ha generado oportunidades laborales para mujeres con responsabilidades de cuidado de niños o personas mayores, lo que se traduce en una mejor conciliación laboral, personal y familiar. No obstante, también se puede considerar el teletrabajo una trampa para las mujeres, pues puede perpetuar los roles de género tradicionales¹⁰³.

En este sentido, en España, según datos de *Eurofound*, mientras que un 24,2% de los hombres han comenzado a teletrabajar por la pandemia, esta cifra se eleva a un 37,3% para las mujeres. En parte, esto se debe a la mayor facilidad para teletrabajar de los empleos en los que hay una alta proporción de mujeres. Muchas mujeres están empleadas

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 8990/2023, de 17 de julio.

¹⁰⁰ Herraiz Martín, del Sol M., “El impacto de la digitalización del trabajo en el empleo público y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 54, 2019.

¹⁰¹ Carreras Roig, L., y Bastida Vialcanet, R., “Impacto del teletrabajo y la digitalización” en Romero Burillo, A.M. y Moreno Gené, J. (coord.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023, p.35.

¹⁰² Id.

¹⁰³ Id.

en la industria de servicios, en roles que pueden prestarse más fácilmente para trabajar desde casa¹⁰⁴.

Por el contrario, una mayor proporción de hombres trabaja en los sectores de la agricultura, construcción y manufactura. Muchos empleos en estos sectores tienen altos requerimientos físicos o de manejo manual y, por ende, dependen de la ubicación y no pueden realizarse fácilmente de forma remota.

En consecuencia, el artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia realiza un llamamiento a la negociación colectiva para que el posible acuerdo introduzca medidas o acciones positivas que eviten supuestos de discriminación de las mujeres teletrabajadoras. Es necesaria una igualdad real, siendo fundamental el papel de la negociación colectiva que en ocasiones puede ser debe ser doble: por un lado, el convenio colectivo y, por otro lado, el plan de Igualdad de la empresa¹⁰⁵.

Asimismo, el teletrabajo permite que personas con discapacidades puedan acceder al mercado laboral, pues se evitan desplazamientos y se otorga mayor autonomía, flexibilidad y control sobre su horario, reduciendo barreras relacionadas con fatiga, resistencia y dolor. Esto no solo provoca mejoras para el colectivo sino también en la conciliación de las personas que estaban a cargo de ellos¹⁰⁶.

Sin embargo, también hay que mencionar los riesgos de que se produzca una brecha digital, debido a las motivaciones o los grados de acceso en sectores de las personas trabajadoras y de las empresas.

Esta brecha puede crear una división significativa en los usos del tiempo pues aquellos con acceso limitado pueden tener horarios más rígidos, dificultando la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por contrario, aquellos que teletrabajan, disponen de mayor flexibilidad para organizar su tiempo, facilitando en consecuencia una mejor gestión del tiempo. Por tanto, se deben promover medidas de igualdad para que tengan unas mismas condiciones aquellos que tienen oportunidad de teletrabajar y aquellos que no tienen.

¹⁰⁴ Rimbau-Gilabert, E., “¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?”, *Cielo Laboral*, n. 5, 2020.

¹⁰⁵ Melián China, L.M., “Teletrabajo y Negociación Colectiva: una perspectiva de género”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 16, 2022, p.13.

¹⁰⁶ Carreras Roig, L., y Bastida Vialcanet, R., “Impacto del teletrabajo y la digitalización” en Romero Burillo, A.M. y Moreno Gené, J. (coord.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023, p.42.

Por otro lado, la digitalización y automatización métodos están redefiniendo el control horario y facilitando una mejor gestión del tiempo. Teniendo en cuenta las prioridades del trabajador del siglo XXI, protagonizadas en gran parte por la flexibilidad, los sistemas de control y el cómputo de tiempo de trabajo son imprescindibles y deben ser seguros y precisos, ajustándose a los tiempos actuales¹⁰⁷.

En la línea por aumentar la protección y adecuarse a los tiempos actuales, están sobre la mesa las siguientes ideas: el Ministerio de Trabajo quiere eliminar el registro de jornada en papel y garantizar el acceso remoto de la Inspección a los datos horarios pudiendo visualizar en cualquier momento cual es la realidad de la jornada laboral. Asimismo, quieren elevar las multas en caso de que las empresas incumplan el registro.

Tras las directrices del del Comité Europeo de Protección de Datos, la Agencia Española de Protección de Datos rectificó su criterio y ha establecido que fichar con la huella dactilar o a través del reconocimiento facial ya no será posible¹⁰⁸. Parece bastante intrusivo de la intimidad que se pueda acceder de manera remota a los datos horarios y está por ver si se lleva a cabo esta idea, siendo muy criticado por algunas organizaciones sindicales puesto que consideran que podría vulnerar el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras¹⁰⁹.

Lo que es indudable es que el cómputo y control del tiempo de trabajo será cada vez más a medida, lo que provoca que se implanten sistemas fiables, siendo las herramientas tecnológicas esenciales.

En definitiva, el desarrollo tecnológico ha cambiado de manera radical la visión de la prestación laboral¹¹⁰ y si bien la digitalización y el teletrabajo constituyen de unas herramientas muy atractivas para mejorar la vida de trabajadores y aumentar la productividad en las empresas, también conlleva unos riesgos que deben ser gestionados.

¹⁰⁷ Marín Moral, I., “El control del tiempo de trabajo y las nuevas relaciones laborales” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.516.

¹⁰⁸ AEPD, “La AEPD publica una guía sobre la utilización de datos biométricos para el control de presencia y acceso”, *Agencia Española de Protección de Datos*, 23 de noviembre de 2023 (disponible en <https://www.aepd.es/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/la-aepd-publica-una-guia-sobre-la-utilizacion-de-datos> ; última consulta 29 de marzo de 2024).

¹⁰⁹ Manokha, I., “New means of workplace surveillance: From the gaze of the supervisor to the digitalization of employees”, *Monthly Review*, 2019, p.34.

¹¹⁰ San Martín Mazzucconi, C., “Generalización Tecnológica: Efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo” en *El futuro del trabajo que queremos*, OIT, 2017, p.302.

4. PROPUESTAS ANTE LOS NUEVOS DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS

4.1 Modelos de regulación emblemáticos

En primer lugar, cabe destacar el modelo francés, haciendo hincapié en su reducción en de la jornada laboral de 35 horas. La transición se efectuó mediante dos legislaciones complementarias. La primera, conocida como Ley Aubry I, fechada el 13 de junio de 1998, estableció la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales a partir del 1 de enero del 2000 para las compañías con más de veinte empleados, y desde el 1 de enero del 2002 para el resto de las empresas. Además, introdujo un sistema de incentivos financieros para aquellas empresas que decidieran implementar la reducción de horas laborales de manera anticipada. Posteriormente, la Ley Aubry II, del 19 de enero del 2000, consolidó de forma permanente este cambio en la legislación laboral¹¹¹.

Es necesario mencionar que este cambio legislativo, inicialmente implementado bajo el gobierno de Lionel Jospin, realizaba una “ampliación de las modalidades de negociación colectiva sobre el paso a las 35 horas”¹¹².

Por una parte, se puede argumentar que la disminución de las horas de trabajo generó empleos y estimuló el desarrollo económico a corto plazo. A medio plazo, esta reducción representó un desafío para la economía de Francia, comprometiendo la competitividad de sus negocios, incrementado los costes para el Estado y empeorando las condiciones laborales en muchos sectores. A largo plazo, sin embargo, las medidas de reducción del tiempo de trabajo han facilitado un equilibrio más favorable entre la vida personal y laboral, promoviendo una igualdad de género más sólida, entre otras¹¹³. Es decir, el objetivo de avanzar en la conciliación y en la adaptación de los usos del tiempo a las necesidades individuales conllevó costes indirectos considerables tanto para las empresas como para el sistema económico y social en su conjunto.

En la actualidad, algunos sectores abogan por reducción la jornada laboral a 32 horas semanales justificando esta medida tanto por razones ecológicas como por los beneficios derivados de la digitalización¹¹⁴.

¹¹¹ Urteaga E., “La regulación del tiempo de trabajo en Francia (1997-2009)” *Ekonomiaz*, n. 79, 2012, p.303.

¹¹² Id.

¹¹³ Id.

¹¹⁴ Val, E., “Francia lleva veinte años con semana laboral de 35 horas”, *La Vanguardia*, 24 de octubre de 2023, (disponible en <https://www.lavanguardia.com/economia/20231024/9324429/francia-lleva-veinte-anos-semana-laboral-35-horas.html> ; última consulta 5 de junio de 2024).

En segundo lugar, cabe destacar Dinamarca, país que modernizó sus mercados laborales sin comprometer la protección social de los trabajadores a través de la flexiguridad. Se produjo un equilibrio entre flexibilidad y seguridad. Promueve una alta movilidad en el empleo, donde los trabajadores pueden transitar entre puestos de trabajo respaldados por un sólido sistema de bienestar social, lo que genera seguridad para estos, pues la posibilidad de perder el empleo no implica un riesgo para su calidad de vida¹¹⁵.

Además, se caracteriza por la flexibilidad del horario laboral, a menudo organizado con carácter anual o en períodos relativamente cortos. Esta flexibilidad se refleja también en que el trabajador es independiente y está dispuesto al cambio¹¹⁶, se sienten preparados para afrontar el dinamismo laboral actual y contemplar los riesgos de hoy en día.

Este modelo permite una adaptación ágil frente a las transformaciones económicas y tecnológicas, asegurando la sostenibilidad del empleo y la vitalidad del mercado laboral, respondiendo a las necesidades de empresarios y de trabajadores¹¹⁷.

En tercer lugar, cabe destacar el caso de Italia. En respuesta de la digitalización y a la adaptación a las realidades de la industria 4.0, se aprobó la Ley 81/2017, de 22 de mayo, introduciendo el *smart working* en el ordenamiento italiano, conocido también como “trabajo ágil”¹¹⁸.

Este modelo ofrece un marco para que el trabajador desarrolle su trabajo con mayor autonomía, diseñado para mejorar la disponibilidad de tiempo libre y buscando optimizar los usos del tiempo, potenciando no solo la productividad laboral sino también la satisfacción personal y familiar¹¹⁹.

El modelo de trabajo ágil promueve la flexibilidad para trabajar en cualquier lugar y momento, y aunque sigue siendo una forma de trabajo subordinado, desafía las concepciones tradicionales de subordinación y opta por la adaptabilidad de las normativas a las nuevas realidades organizativas y digitales. Por esto, Italia introdujo el derecho a la desconexión para los trabajadores ágiles, ya que buscan garantizar que los periodos de descanso no se vean comprometidos por el hecho de estar siempre disponibles. Sin

¹¹⁵ Beristain Gallegos, E., “Flexiseguridad”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.17, 2013, p.18.

¹¹⁶ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Flexiguridad: el caso de Dinamarca» (DUOE 18 de junio de 2006).

¹¹⁷ Id.

¹¹⁸ Martone M., “El smart working o Trabajo ágil en el ordenamiento italiano”, *Derecho de las Relaciones Laborales, Lefebvre*, n.1, 2018, p.88.

¹¹⁹ Ibid.p.90

embargo, su definición y aplicación pueden ser vagas y sujetas a interpretaciones que requirieran de una mayor claridad legislativa¹²⁰.

El legislador se aleja de la idea del ordenamiento de trabajo hiper garantista, dando paso a la autonomía de las partes y a las concretas exigencias de cada trabajador¹²¹.

En resumen, el modelo italiano de trabajo ágil establece un cambio significativo a la hora de gestionar el tiempo de trabajo y los usos del tiempo. No obstante, se destaca igualmente la necesidad de ajustarse de manera continua a las nuevas realidades que surgen.

En definitiva, estos modelos ofrecen perspectivas valiosas acerca de cómo la regulación del tiempo de trabajo puede evolucionar para adaptarse a las demandas contemporáneas y mejorar la calidad de vida laboral y personal.

4.2 Buenas prácticas empresariales

Son muchas las empresas que han tomado medidas en España ante los nuevos desafíos del siglo XXI, enfocándose en la reducción y flexibilización del tiempo de trabajo. Estas prácticas no solo tienen por objetivo aumentar la productividad y competitividad, sino mejorar la calidad de vida de los trabajadores al promover una mejor gestión del tiempo y un equilibrio saludable entre la vida laboral, familiar y personal.

La negociación colectiva ha sido esencial en clave de mejoras de usos del tiempo, ejemplificado con la firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) por parte de las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las empresariales CEOE y CEPYME¹²². En este acuerdo se reconoce una clara tendencia en la negociación colectiva hacia la reordenación del tiempo de trabajo.

Se observa una inclinación hacia la flexibilidad en los horarios y la racionalización del horario de trabajo; por un lado, con el fin de mejorar la productividad y, por otro lado, para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por ejemplo, se puede observar cómo se han comprometido a que los convenios colectivos promuevan “la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita” o “la fijación preferente de la jornada en cómputo

¹²⁰ Preteroti, A., y Cairoli, S., “El tiempo de trabajo en el contrato de trabajo ágil en Italia” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p. 900.

¹²¹ Martone, M., op.cit. p.44

¹²² Cavas Martínez, F., “El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 36, 2023.

anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo”¹²³.

A continuación, se examinan alguna de las iniciativas empresariales más destacadas y reconocidas por el Gobierno de España:

AXA, multinacional de Seguros y reaseguros, premiada en la categoría de Gran Empresa en los premios SFS 2021, ha incorporado políticas destacadas como el derecho a la desconexión digital en su convenio colectivo en 2017, permitiendo a los empleados desconectarse más allá de los horarios laborales¹²⁴.

Por otro lado, Merkle Spain, empresa consultora de datos y tecnología premiada en la categoría de Mediana Empresa en los premios SFS 2022, es un ejemplo que ilustra como la flexibilidad puede beneficiar tanto a las empresas como a sus empleados. Esta compañía implementó un modelo de trabajo híbrido y un horario a la carta que no solo mejoró la satisfacción laboral, sino que redujo los tiempos de desplazamiento, contribuyendo de esta manera también a la sostenibilidad medioambiental¹²⁵.

Respecto a Media Interactiva, empresa de formación especializada en competencias TIC y premiada en la categoría de Pequeña Empresa en los premios SFS 2021, opta por una autogestión de la jornada para equilibrar la vida personal y profesional. Los trabajadores pueden tomar descansos de hasta 120 minutos y extensibles 3 horas con justificación dentro de una semana laboral de 40 horas. Además, con el objetivo de favorecer el autocuidado o la conciliación, han optado por implementar un modelo híbrido, donde el 80% del tiempo se teletrabaja¹²⁶.

Clave Informática, empresa dedicada a la informática y premio Empresa Flexible en 2018 en la categoría Pequeña Empresa, fomenta la participación y premia la aportación de ideas en materia de equilibrio profesional y personal. Establecieron una prueba piloto en verano en el que trabajaban tres días de 8-14 horas y dos tardes de 15-18.30 horas, los resultados fueron muy positivos desde el punto de vista de la productividad y clima laboral¹²⁷.

Estas prácticas, en algunos casos, ya han sido incorporadas en los convenios colectivos

¹²³ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 de mayo de 2023).

¹²⁴ CVA, “8ª Guía de Buenas Prácticas: Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional, Personal y Familiar Premios Internacionales Empresa SFS”, *Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030*, 2023, p. 11.

¹²⁵ *Ibid.* p. 23.

¹²⁶ *Ibid.* p. 27.

¹²⁷ CVA, “6ª. Buenas prácticas hacia el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal”, *Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social*, 2020, p.22.

de empresa. Estos avances son, a menudo, el resultado del consenso con la representación laboral y no únicamente concesiones unilaterales por parte del empresario. Este enfoque colaborativo resalta el papel crucial de la negociación colectiva y subraya la necesidad de promover y reconocer su importancia en la mejora continua de las condiciones laborales.

Como es evidente, no se puede implementar cualquier o las mismas medidas en todas las empresas ni en todos los sectores. Las empresas mencionadas supra son algunos ejemplos con más impacto de las muchas empresas que contribuyen en la reordenación del tiempo que se está produciendo, siendo no solo beneficiosas para los empleados sino también para las empresas en cuanto a retención de empleados, atractivo para talentos o reputación corporativa.

Finalmente, cabe destacar el proyecto piloto que el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo puso en marcha en mayo de 2023 con ayudas a pequeñas y medianas empresas industriales para la reducción de la jornada laboral sin reducción de salario por un periodo mínimo de dos años. Este proyecto se realiza con el fin de incrementar la productividad y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Fueron 41 empresas las que presentaron su solicitud para participar¹²⁸.

Este proyecto piloto debe cumplir otra serie de requisitos tales como:

“Compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria a tiempo completo que refleje una reducción mínima del 10 por cien de la jornada en cómputo semanal (...) y afectará únicamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo”. Además, “los proyectos piloto para la reducción de la jornada laboral deberán ser objeto de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a la solicitud de la ayuda”. También se prevén ayudas directas por los costes asumidos siendo el importe máximo a recibir por cada empresa beneficiaria de 200.000€¹²⁹.

Estos proyectos servirán para evaluar y comparar las diversas medidas implementadas por distintos tipos de empresas, considerando sus enfoques organizativos, tecnológicos y

¹²⁸ Nogueira Neto, R., “Reducción de la jornada máxima laboral: ¿semana de 4 días o menos horas en cómputo anual?”, *Garrigues*, 30 de abril de 2024, (disponible en <https://bloglaboral.garrigues.com/reduccion-de-la-jornada-maxima-laboral-semana-de-4-dias-o-menos-horas-en-computo-anual>; última consulta 5 de junio de 2024).

¹²⁹ Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral (BOE 16 de diciembre de 2022).

de negocio con el fin de formular recomendaciones para futuras decisiones y la elaboración de políticas públicas basadas en resultados analíticos concretos¹³⁰.

Si bien esta medida se ha propuesto solo para un sector, un tamaño de empresa concreto y un tipo de trabajadores específico (por lo que sería interesante realizar otros proyectos piloto en otros sectores y afectando al resto trabajadores) servirá para extraer conclusiones y mejoras en la ordenación del tiempo.

4.3 Especial referencia a la propuesta de reducción de la jornada máxima legal para la mejora de los usos del tiempo

Se ha estudiado anteriormente la incidencia que presumiblemente tendría la propuesta de reducción de la jornada máxima legal en lo relativo a los principales ejes de intervención normativa en la variable tiempo de trabajo en sentido amplio y, por cuestiones de extensión, me remito a ellos. Deteniéndome en la posible eficacia que tendría en la mejora de los usos del tiempo y en la calidad de vida en los trabajadores, motivos (entre otros) por los que se ha alentado esta propuesta¹³¹, es esencial considerar lo siguiente para evaluar su verdadero impacto.

Por un lado, a priori, facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por tener mayor tiempo libre para autogestionar. También impacta en los desplazamientos, pues supondría presumiblemente en un ahorro de tiempo, pudiendo redirigirse este tiempo hacia otras actividades, definidas por el propio trabajador. Por otro lado, como ya se ha comentado, se pueden producir mejoras en la salud y bienestar por tener más tiempo libre y tiempo de descanso. Esto puede conllevar a aumentos en la motivación y, por ende, en la productividad de los trabajadores, teniendo repercusiones positivas para todas las partes.

No obstante, la reducción de jornada podría tener también efectos negativos, no produciéndose una verdadera mejora en la calidad de vida y provocando que la conciliación tan deseada sea meramente anecdótica.

Ante una reducción de la jornada, las empresas que vean afectada su productividad podrían recurrir a prácticas hasta ahora poco comunes para compensar los efectos de esta

¹³⁰ Id.

¹³¹ Martín Rodríguez, O., “El Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI: Reducción legal del tiempo de trabajo” *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 10, 2024.

medida. Por ejemplo, el TS ha admitido que se podría exigir la recuperación de los permisos por asuntos propios o incluso negarse a incluir esta figura y otras similares que actualmente existen en nuestros convenios colectivos. Las empresas también podrían explorar alternativas adicionales, como considerar que los permisos del artículo 37.3 del ET no equivalen a tiempo de trabajo efectivo, ya que la ley no establece esta asimilación¹³². Es por esto por lo que, a la par que ganan derechos, también podrían perder estas ventajas que tenían.

Además, con la reducción de jornada proyectada en la propuesta de SUMAR, el precio por hora trabajada se incrementa, y esto tiene efectos claros en las horas extraordinarias. Según el ET, la cuantía a percibir por cada hora extra “no podrá ser en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria”, lo que implica que también se produce un aumento en esta retribución. Atendiendo al número máximo de horas extraordinarias, y a la reducción de jornada, se produce un aumento de costes en tanto que no solo habrá que pagar más por hora, también habrá que contratar a más trabajadores para cumplir con las horas que antes se hacían. Si bien se traduce en la creación de puestos de trabajo, también se traduce en mayores costes para el empresario.

Por otro lado, si bien reducir la jornada laboral legal podría ser una medida atractiva, resulta inesperado considerarla sin antes abordar el asunto de las horas extras no reguladas. Si ya se excede la jornada establecida sin cumplir con las normas actuales, no hay fundamentos para creer que una jornada reducida evadiría este problema¹³³.

En definitiva, si bien la reducción de la jornada es potencialmente beneficiosa en términos de disposición del propio tiempo, podría también terminar resultando contraproducente.

4.4 Concreción y definición de objetivos de mejora

En primer lugar, en lo relativo a la reducción de jornada, la idea de que las empresas no se verán afectadas si los empleados pueden aumentar su productividad (logrando producir la misma cantidad o más en menos tiempo) presupone que actualmente los trabajadores no están siendo tan productivos como podrían, lo que es difícil de aceptar.

¹³² Monreal Bringsvaerd, E., “La reducción por ley de la jornada de trabajo: cinco preguntas” *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 67, 2023.

¹³³ Getty, A., “Las paradojas del tiempo de trabajo en España”, *Cinco Días*, 13 de marzo de 2024 (disponible en <https://cincodias.elpais.com/opinion/2024-03-13/las-paradojas-del-tiempo-de-trabajo-en-espana.html#>; última consulta 25 de marzo de 2024).

Generalmente, un aumento en la productividad en un país lleva a una reducción de las horas de trabajo, no al revés, en un contexto donde la productividad no ha crecido en las últimas dos décadas. Esta situación podría afectar negativamente a la producción de las empresas y, por ende, al crecimiento económico¹³⁴.

Conforme a un informe del BBVA, sin acciones compensatorias para mitigar el esperado aumento en los costos laborales, la reducción de las horas de trabajo podría disminuir el crecimiento anual promedio del PIB en aproximadamente 0.6 puntos porcentuales durante los próximos dos años y el crecimiento del empleo en 0.8 puntos porcentuales¹³⁵.

Si bien la reducción de la jornada es positiva en términos de conciliación de los trabajadores, no se debe olvidar la figura de los empresarios, puesto que deberán asumir unos costes que, de no ser asumibles, repercutirá en cierres y destrucción de empleo. Por esta razón, la medida no solo se tendría que discutir en el marco del Diálogo Social, sino que también se debería realizar una evaluación anticipada de sus posibles efectos adversos, directos e indirectos, en el corto, medio y largo plazo.

En segundo lugar, la ordenación de las relaciones laborales debe, en gran medida, ser determinada por la negociación colectiva, lo que implica una reducción en la dependencia de las normas legales y reglamentarias. Esto requiere reconocer un rol renovado para la negociación colectiva¹³⁶. Especialmente en un contexto tan heterogéneo, cambiante y diversificado es crucial forjar una nueva dinámica entre la negociación colectiva y la legislación, creando espacios para que los actores de la negociación tomen decisiones sin estar limitados por restricciones normativas injustificadas¹³⁷.

En tercer lugar, ha quedado patente la importancia que ha adquirido y seguirá adquiriendo la digitalización y el teletrabajo. Es necesario otorgarle mayor importancia a través de la negociación colectiva y también fomentar una igualdad de posibilidades para todos los trabajadores, lo que se debe realizar también a través de los planes de Igualdad.

En cuarto lugar, la vertiente cualitativa del tiempo de trabajo requiere reformas para adecuarlo a las nuevas modalidades y tendencias actuales. Además, los nuevos desafíos

¹³⁴ Arellano, A., García J.R., y Ulloa C., “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”, *BBVA Research*, diciembre de 2023, p.4.

¹³⁵ Id.

¹³⁶ Durán López, F., “Un marco laboral para el siglo XXI”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 13, 2024.

¹³⁷ Valdeolivas García, Y., “Algunas claves para la reforma del marco laboral español sobre el proyectado Estatuto de los trabajos del siglo XXI”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 7, 2024.

planteados requieren estas modificaciones para que se puedan llevar a cabo y no existan lagunas legales. Se debe evitar la dispersión normativa y adaptar la normativa laboral a la realidad digital actual¹³⁸.

4.5 Posibles reformas del marco normativo

Una vez analizado el escenario actual en términos jurídicos y observar los nuevos desafíos y las perspectivas que existen, cabe hacer referencia a reformas del marco normativo actual para acercar los nuevos usos del tiempo que se pretenden al tiempo de trabajo.

En primer lugar, se debería estudiar una modificación en la definición de “tiempo de trabajo efectivo”. Es crucial regular de manera clara y precisa qué se considera “tiempo de trabajo efectivo” en la ley (y qué situaciones fronterizas son asimilables) de tal manera que se eviten prácticas empresariales e interpretaciones arbitrarias que puedan perjudicar a los trabajadores y a su capacidad de gestión del tiempo (en la medida en que posibiliten una ampliación encubierta y descontrolada de las horas reales de trabajo).

En segundo lugar, se debe adaptar el concepto de “puesto de trabajo” a la diversidad de trabajos y modalidades trabajo existentes, teniendo especialmente en cuenta la digitalización y el teletrabajo.

En tercer lugar, respecto a las horas extraordinarias, es vital fortalecer las regulaciones, con el fin de evitar abusos, otorgando mayor protección al trabajador, estableciendo límites más estrictos y dando mayor certidumbre al empresario, ello a través de la negociación colectiva.

En cuarto lugar, se debe otorgar mayor protección para los trabajadores a tiempo parcial, especialmente estudiar la implementación de políticas que aborden la feminización del trabajo a tiempo parcial, de tal manera que se asegure que las mujeres tengan las mismas oportunidades para trabajos a tiempo completo y no sean relegadas de manera involuntaria.

En quinto lugar, se debe llevar a cabo el desarrollo de un marco normativo que reconozca y regule el pluriempleo. Se sugiere la implementación de directrices que consideren la acumulación de horas de trabajo evaluando unos factores de referencia para proteger el descanso y salud de los trabajadores. Se debe enfocar en fomentar un equilibrio; por un

¹³⁸ Vila Tierno, F., “Tres ideas para un Estatuto de las personas trabajadoras del Siglo XXI”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 21, 2024.

lado, permitiendo flexibilidad para adaptarse a las necesidades individuales de los trabajadores y por otro, garantizando unas condiciones laborales que no comprometan su bienestar.

En sexto lugar, se deben promover regulaciones para el teletrabajo, estableciendo un marco detallado con el fin de que se proteja realmente el derecho de desconexión digital, fomentando una adaptación justa a todas las modalidades de trabajo.

En séptimo lugar, el artículo 34.8 ET podría ser objeto de una modificación para añadir la cobertura de necesidades personales, ello principalmente a través de la negociación colectiva de empresa pues esta permite adaptar las normativas a las necesidades más concretas de distintos sectores y trabajos y a la singularidad de cada empresa y así minimizar los conflictos.

En octavo lugar, el artículo 34.2 ET, en lo relativo a la compensación de las diferencias por exceso, podría ser modificado para añadir la posibilidad de priorizar, vía negociación colectiva, las preferencias del trabajador para sus deseos de uso del tiempo.

Estas reformas deberían ser discutidas y negociadas con la participación activa de sindicatos, empresarios y el Gobierno, con el fin de encontrar un equilibrio que promueva un ambiente laboral justo y productivo adaptado a las necesidades actuales y futuras del trabajo.

5. CONCLUSIONES

El análisis de la regulación vigente en materia de tiempo de trabajo refleja un esfuerzo por compaginar los intereses de los empresarios y de los trabajadores, siendo estos completamente opuestos. Por un lado, la ordenación legal y convencional de la distribución irregular, la posibilidad de realizar horas extraordinarias o el trabajo a turnos y el trabajo nocturno reflejan el intento por proteger las necesidades organizativas de las empresas. Por otro lado, los límites legales y los fijados en los convenios colectivos en lo que concierne a la jornada, los descansos o a las posibilidades para conciliar reflejan el propósito de proteger a los trabajadores.

En este sentido, asistimos a un cambio de modelo y paradigma: se ha evolucionado de un modelo que daba cobertura a jornadas extenuantes, pues la jornada de trabajo se podía extender hasta las quince horas y bajo el cual el hombre vivía para trabajar hasta el vigente en la actualidad, donde la jornada laboral máxima es de cuarenta horas semanales y el hombre desea trabajar para vivir.

En primer lugar, se ha observado la importancia que tiene la negociación colectiva en lo relativo al tiempo de trabajo y los periodos de descanso. La normativa actual le concede un amplio margen de actuación para adaptar las condiciones laborales a las necesidades de los trabajadores y las empresas. La negociación colectiva tiende a reducir el tiempo de trabajo y a aumentar los periodos de descanso a lo largo de la jornada para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En esta línea, la Directiva 2003/88/CE, ha sido clave pues ha mejorado las condiciones de trabajo al establecer límites claros sobre la duración máxima media del tiempo de trabajo semanal, los descansos mínimos diarios y semanales y el derecho a vacaciones pagadas, y la STJUE en el caso MAV-START subraya la necesidad de esta para adaptarse a las nuevas realidades laborales, reflejando la relevancia de mantener la normativa en constante evolución para enfrentar los desafíos modernos.

La Directiva UE 2019/1158 y su trasposición en el Real Decreto Ley 5/2023 han reforzado el marco normativo para proteger el bienestar de los trabajadores y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Además, el artículo 34.8 ET ha ido reconociendo al trabajador un derecho más amplio en la adaptación de la jornada en aras de la conciliación. Ciertos sectores abogan por implementar el “derecho al tiempo”, el cual reconocería la autonomía personal, mejoraría

la calidad de vida al reducir el estrés y aumentaría el tiempo para el ocio y autocuidado. Se observa también aquí la importancia que está adquiriendo la conciliación personal.

Asimismo, cabe destacar la reciente publicación del Proyecto de Ley para la modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta nueva normativa es trascendental, ya que permitirá a los trabajadores hacer un uso más racional de su tiempo, al conocer con antelación su horario y los posibles factores que pueden afectar sus condiciones laborales.

El trabajador del siglo XXI, condicionado por las nuevas tendencias como son la transformación digital y el teletrabajo, desea una reordenación del tiempo y por ello, están sobre la mesa distintas propuestas dirigidas a potenciar la autonomía en la gestión del propio tiempo.

Se llevó a cabo un Estudio de Ley de los Usos del Tiempo y de racionalización horaria y próximamente se implementará la Proposición no de Ley para establecer una jornada ordinaria de trabajo efectivo con una duración máxima de treinta y ocho horas y media semanales, sin aplicar reducción alguna del salario de los trabajadores. Respecto a esta, el análisis demuestra que se debe ir con cautela. Si bien parece que, observando otros modelos europeos, las posibilidades que ofrece la digitalización o las necesidades del trabajador actual se está encaminando hacia ella, por ser beneficiosa en términos de conciliación laboral, familiar y personal, también presenta desafíos importantes que podrían hacerla contraproducente.

Es importante tener en cuenta los intereses empresariales y velar por ellos, lo que no se estaría haciendo en caso de imponerla y supondría en muchos casos costes inasumibles, cierres y destrucción de empleo, afectando finalmente también a los trabajadores.

Por tanto, en cualquier caso, se debería acudir a la negociación colectiva para llegar a implementarla pues esta puede responder de manera más adecuada a las necesidades singulares de los distintos sectores y trabajos. También se debería realizar una evaluación anticipada de sus posibles efectos adversos, directos e indirectos, en el corto, medio y largo plazo.

Sin embargo, tras analizar los principales ejes de intervención del tiempo de trabajo, se han observado insuficiencias para el progreso en la gestión autónoma del tiempo, lo que

debería ser tenido en cuenta antes de aplicar una reducción de jornada u otras medidas que puedan seguir colisionando con estas.

La jornada laboral ordinaria se sustenta bajo la definición de “tiempo de trabajo efectivo”, concepto indeterminado y que a pesar de que la negociación colectiva pueda concretarlo, es recomendable estudiarlo. Asimismo, debido a la digitalización y el teletrabajo sería conveniente adecuar la definición de “puesto de trabajo” a estas nuevas realidades.

En lo relativo a la jornada extraordinaria, se deben establecer límites más claros y mayor protección a las personas trabajadoras para que puedan hacer un uso más racional de su tiempo. El incorrecto control de horas extraordinarias o que la única posibilidad de determinar el número de horas extraordinarias trabajadas sea al finalizar el año suponen obstáculos en este objetivo.

El estudio sobre el trabajo a tiempo parcial refleja la predominancia del género femenino, lo que refleja desigualdades de género en el mercado laboral. Es esencial investigar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres, provocando que no sean relegadas a trabajos a tiempo parcial de manera involuntaria.

Respecto a la jornada a turnos y el trabajo nocturno, estas modalidades generalmente responden a las necesidades operativas de la empresa y la naturaleza de estos suponen impedimentos para los trabajadores a la hora de gestionar su tiempo. Si bien una reforma podría suponer mejoras en la conciliación, es necesario recordar que hay trabajos que requieren de una continuidad operativa ininterrumpida y no siempre se cuenta con la suficiente cobertura de mano de obra. Por eso, se debería estudiar el impacto previo de una reforma antes de llevarla a cabo y considerando todas las realidades que hay, y en todo caso, a través de la negociación colectiva.

Por otro lado, si bien la facultad empresarial de distribución irregular del tiempo de trabajo opera como un elemento de rigidez para el trabajador en la organización de tiempo de trabajo, la normativa legal intenta de alguna manera proteger a este otorgándole el derecho a conocer con una antelación mínima de cinco días el día y la hora de la prestación del trabajo. Para promover una mayor autonomía en la gestión del tiempo del trabajador, se podría dar aún más peso a la negociación colectiva, todo ello teniendo en cuenta la naturaleza de algunos trabajos que requieren que se produzca.

En siguiente lugar, el pluriempleo, el cual carece de regulación en nuestro país, refleja otra posibilidad de flexibilidad para los trabajadores, existiendo una tendencia creciente

actual. En este sentido, si bien en ocasiones el pluriempleo permite al trabajador explorar nuevas oportunidades profesionales, muchas otras atenta contra el descanso y la calidad de vida. Por tanto, se debe proteger a los trabajadores regulando el pluriempleo, tal vez a través de la implementación de directrices que considere la acumulación de horas de trabajo evaluando unos factores de referencia para observar cual es el pluriempleo elegido voluntariamente y aquel forzado por necesidades económicas y que hay que intentar revertir.

La digitalización y el teletrabajo han transformado los usos del tiempo en el entorno laboral. Esta nueva tendencia ha llegado para quedarse y el estudio de su impacto real es crucial para el presente y futuro. Se deben promover medidas para facilitar el acceso igualitario en sectores y trabajos que lo tienen más difícil y otorgar mayor protección al derecho a la desconexión digital, pues puede colisionar frontalmente con el descanso y la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, tras el estudio de buenas prácticas empresariales, se ha visto como las empresas que implementan políticas de flexibilidad o una reducción del tiempo de trabajo, han mejorado en la satisfacción laboral y por lo general en la productividad. Estos ejemplos, además de poder servir como modelos para investigaciones futuras y políticas públicas, reflejan la tendencia actual.

En esta línea, también hay que tener en cuenta la implementación del proyecto piloto en nuestro país y que está por ver la repercusión que tiene en el tiempo de trabajo y en los usos del tiempo. Por otro lado, como se ha mencionado, modelos como el de Francia con su reducción de la jornada laboral, la flexiguridad de Dinamarca y el “trabajo ágil” de Italia ofrecen valiosas perspectivas sobre cómo las regulaciones de tiempo de trabajo han ido evolucionando y adaptándose a las demandas contemporáneas, mejorando la calidad de vida laboral y personal.

En definitiva, se ha observado como la regulación del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva han seguido la tendencia de la reducción de la jornada y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores. No obstante, es importante no olvidar la figura de los empresarios, quienes también juegan un papel crucial en este proceso. Tal y como se ha visto, estamos encaminados a cambios en los usos del tiempo y a mejoras en la calidad de vida, pero esto requiere un enfoque equilibrado y colaborativo.

Es fundamental que se establezcan mecanismos de diálogo y negociación entre

trabajadores y empresarios para asegurar que todas las reformas sean sostenibles y beneficiosas para ambas partes. Solo de esta manera se podrá alcanzar un marco laboral que responda a las necesidades actuales, promoviendo el bienestar de los empleados y manteniendo la eficiencia de las empresas.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. Legislación

Convenio sobre el descanso semanal, 1921 (núm.14), 20 de junio de 1924.

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), 22 de febrero de 1929.

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Flexiguridad: el caso de Dinamarca» (DUOE 18 de junio de 2006).

Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE 18 de noviembre de 2003).

Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE 11 de julio de 2019).

Directiva 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DUOE 12 de julio de 2019).

Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días (BOE 30 de junio de 1983).

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 23 de mayo de 1994).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6 de noviembre de 1999).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018).

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021).

Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral (BOE 16 de diciembre de 2022).

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 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 de mayo de 2023).

2. Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Supremo rec. 40/1992, de 12 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 283, de 26 de noviembre de 2003.

Sentencia del Tribunal Supremo rec. 3910/2009, de 19 de octubre.

Sentencia del Tribunal Supremo rec. 4/2010, de 28 de febrero.

Sentencia del Tribunal Supremo rec. 98/2013, de 16 de enero de 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 7429/2017, de 20 de noviembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 1384/2018, de 3 de mayo.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-477/21, de 2 de marzo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm, 3939/2023, de 29 de mayo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 8990/2023, de 17 de julio.

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 138/2023, de 20 de diciembre.

3. Convenios colectivos

Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Diario ABC, SL (BOE 27 de febrero de 2020).

Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Renault España, SA. (BOE 15 de septiembre de 2021).

Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 16 de diciembre de 2021).

Resolución de 18 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Heineken España, SA (BOE 2 de diciembre de 2021).

Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. (BOE de 12 de enero de 2022).

Resolución de 4 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cegelec, SA. (BOE 19 de mayo de 2022).

Resolución de 23 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 2 de junio 2022).

Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (14 de diciembre de 2022).

4. Obras doctrinales

Capítulo de libro

Arias Domínguez A., y Florentina Moraru, G., “Tendencias «Avant-Grade» de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, 2022, Madrid, pp. 521-581.

Basterra Hernández M., “La jornada ordinaria de trabajo”, en *Tiempo de Trabajo y Tiempo de Descanso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 73-129.

Carrascosa Bermejo, D., “El tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea y su interpretación por el Tribunal de Justicia” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, pp. 119-160.

Carreras Roig, L., y Bastida Vialcanet, R., “Impacto del teletrabajo y la digitalización” en Romero Burillo, A.M. y Moreno Gené, J. (coord.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 23-82.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, “Las remisiones de la ley a la

negociación colectiva en materia de tiempo de trabajo” en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (ed.), *Guía de la Negociación Colectiva 2018*, Madrid, 2018, pp. 124-127.

De la Fuente Sánchez et al., “Usos del tiempo” en Instituto de la Mujer (ed.) *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*, Madrid, 2007, pp. 15-61.

Fernández Márquez, O., “Ordenación del tiempo de trabajo”, en *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el Derecho de la Unión Europea*, Aranzadi, 2017, pp.159-228.

Lahera Forteza, J., y Sala Franco, T., “El Factor Organizativo-Empresarial en la Regulación del Tiempo de Trabajo” en *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 19-77.

Lahera Forteza, J., y Sala Franco, T., “El debate sobre la reducción de la jornada laboral y el empleo” en *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 171-191.

Luis de Val Tena, A., “El tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia y en supuestos híbridos”, en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, pp. 821-872.

Maric, D. y Saéz L., “Nuevas tendencias”, en Ministerio de Trabajo e inmigración (ed.), *La ordenación de la jornada de trabajo*, 1978, pp. 9-14.

Marín Moral, I., “El control del tiempo de trabajo y las nuevas relaciones laborales” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, pp. 471-517.

Martín, O., “Reducción del tiempo de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral” en *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 45-86.

- 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., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, pp. 216-255.
- Monreal Bringsvaerd, E. “Contratación Laboral” ed. García Ortega, J., en *El contrato de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 247-302.
- Preteroti, A., y Cairoli, S., “El tiempo de trabajo en el contrato de trabajo ágil en Italia” en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, pp. 877-903.
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B., “Introducción: Las razones de la búsqueda de una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo”, en *Flexibilidad de la jornada laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 17-23.
- Romeral Hernández, J., “Trabajo nocturno y turnos de trabajo”, en Maldonado Montoya, J.P., et al. (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, pp. 299-326.
- Roqueta Buj, R., “La jornada de trabajo y su determinación”, en Goerlich Peset, J.M., (coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, 2007, pp. 47-103.
- San Martín Mazzucconi, C., “Generalización Tecnológica: Efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo” en *El futuro del trabajo que queremos*, OIT, 2017, pp.297-311.

Artículo de revista

- Aguas Blasco, A., et al., “Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva”, *Acciones e investigaciones Sociales*, n. 44, 2023, pp. 11-66.

- Antal M., et al., “¿Queremos trabajar menos horas? Revisión sistemática de los resultados y preferencias de tiempo de trabajo”, *Revista internacional del trabajo*, vol. 143, n.1, 2024, pp. 27-54.
- Beristain Gallegos, E., “Flexiseguridad”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.17, 2013, pp. 3-29.
- Cruz Villalón, J., “¿Es posible la jornada de trabajo griega en nuestro país?”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 58, 2023.
- Cavas Martínez, F., “El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 36, 2023.
- 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: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.140, 2017, pp. 267-310.
- Durán López, F., “Un marco laboral para el siglo XXI”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 13, 2024.
- Elorza Guerrero, F., “La Directiva sobre Condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España”, *Temas Laborales*, n.168, 2023, p.67-102.
- Ferradans Caramés, C., “La transposición de la Directiva (UE) 2019/1152: mayores garantías para un tiempo de trabajo transparente y previsible en el siglo XXI”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 22, 2024.
- Fernández Márquez, O., “Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad asalariada en España”, *Revista del ministerio de empleo y seguridad social*, n.extraordinario, 2018, pp. 157-192.

- Fernández Prol, F., “Tiempo de trabajo en contextos digitalizados: análisis de la experiencia española”. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, vol. 54, n. 162, 2022.
- Goerlich Peset, J.M., “El acuerdo marco europeo sobre digitalización” *Doc. Labor.*, vol.1, n.122, 2021, pp. 49- 57
- Herraiz Martín, del Sol M., “El impacto de la digitalización del trabajo en el empleo público y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 54, 2019.
- Manokha, I., “New means of workplace surveillance: From the gaze of the supervisor to the digitalization of employees”, *Monthly Review*, 2019, pp. 25-39.
- Martín Rodríguez, O., “El Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI: Reducción legal del tiempo de trabajo” *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 10, 2024.
- Martone M., “El smart working o Trabajo ágil en el ordenamiento italiano”, *Derecho de las Relaciones Laborales, Lefebvre*, n.1, 2018, pp. 88-97.
- Melián China, L.M., “Teletrabajo y Negociación Colectiva: una perspectiva de género”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 16, 2022, pp. 1-24.
- Molero Marañón, M.L., “Planes de Igualdad, un año después”, *Briefs AEDTSS*, 30, *Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023.
- Monreal Bringsvaerd, E. “¿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. 384-406.

- Monreal Bringsvaerd, E., “La reducción por ley de la jornada de trabajo: cinco preguntas” *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 67, 2023.
- Nogareda Cuixart, C. y Nogareda Cuixart, S., “NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos”, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, s.f., pp.1-10.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F., “Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador”, *Revista Trabajo y Derecho*, n. 59, 2019, pp. 12-19.
- Puig L.M. et al., “Necesidades humanas: evolución del concepto según la perspectiva social”. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, n.54, 2012, p.10.
- Ricci G., “El tiempo de trabajo en España entre tradición y actualidad”. *Università di Catania*, 2002.
- Rimbau-Gilabert, E., “¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo. preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?”, *Cielo Laboral*, n.5, 2020.
- Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M., “Descanso diario y descanso semanal en la Directiva 2003/88/CE”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 21, 2023.
- Rojo, E., “Interpretación integradora del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: ajuste de la jornada laboral para armonizar la vida laboral y familiar”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 6, 2021.
- Rodríguez, E., “la transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”, *Temas Laborales*, n. 146, 2019, pp. 121-158.
- Serrano Olivares, R., “Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo”, *IusLabor*, 3, 2023.

Urteaga E., “La regulación del tiempo de trabajo en Francia (1997-2009)”, *Ekonomiaz*, n. 79, 2012, pp. 296-315.

Valdeolivas García, Y., “Algunas claves para la reforma del marco laboral español sobre el proyectado Estatuto de los trabajo del siglo XXI”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AEDTSS, 7, 2024.

Vargas Llave, O., et al., “El aumento del teletrabajo: impacto en las condiciones de trabajo y la normativa”, *Eurofound*, 2022, pp. 1-86.

Vila Tierno, F., “Tres ideas para un Estatuto de las personas trabajadoras del Siglo XXI”, *Briefs de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AEDTSS, 21, 2024.

Referencia de internet

AEPD, “La AEPD publica una guía sobre la utilización de datos biométricos para el control de presencia y acceso”, *Agencia Española de Protección de Datos*, 23 de noviembre de 2023 (disponible en <https://www.aepd.es/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/la-aepd-publica-una-guia-sobre-la-utilizacion-de-datos> ; última consulta 29 de marzo de 2024).

Arellano, A., García J.R., y Ulloa C., “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”, *BBVA Research*, diciembre de 2023, pp. 1-43.

Barber Pérez, P., y González López-Valcárcel, B., “Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035”, *Ministerio de Sanidad*, 2022, (disponible en <https://www.sanidad.gob.es/areas/profesionesSanitarias/profesiones/necesidadEs>

pecialistas/docs/2022Estudio_Oferta_Necesidad_Especialistas_Medicos_2021_2035V3.pdf ; última consulta 30 de marzo de 2024).

Calzada E. y Úbeda N., “Luces y sobras en materia de conciliación de la vida laboral y personal”, *Cuatrecasas*, 13 de diciembre de 2023 (disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/rd15-2023-luces-sombras-conciliacion-vida-laboral-personal> ; última consulta 18 de abril de 2024).

Calzada Oliveras, E., y Rodríguez Elias, C., “Dos años de la adaptación de jornada laboral: Claves de la nueva redacción de la norma y retos para las empresas”, *Cuatrecasas*, s.f., (disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/dos-anos-de-la-adaptacion-de-jornada-laboral-claves-de-la-nueva-redaccion-de-la-norma-y-retos-para-las-empresas> ; última consulta 1 de abril de 2024).

CVA, “6ª. Buenas prácticas hacia el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal”, *Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social*, 2020, pp. 1-31.

CVA, “8ª Guía de Buenas Prácticas: Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional, Personal y Familiar Premios Internacionales Empresa SFS”, *Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030*, 2023, pp. 1-36.

García E., “La evolución de la jornada laboral en España: Una historia de cambios y desafíos”, *Sindicatoasit*, 31 de marzo de 2023 (disponible en https://sindicatoasit.es/jornada/historia-de-la-jornada-laboral-en-espana/?expand_article=1 ; última consulta 14 de enero de 2024).

Gobierno, “Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la

Unión Europea”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, 16 de febrero de 2024, pp. 1-15.

INE, “Encuesta de Empleo del Tiempo”, *Instituto Nacional de Estadística*, s.f., (disponible en https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm ; última consulta 27 de marzo de 2024).

INE, “Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo”, *Instituto Nacional de Estadística*, s.f., (disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896> ; última consulta 17 de marzo de 2024).

INE, “Ocupados con pluriempleo”, *Instituto Nacional de Estadística*, 2023, (disponible en https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29813#_tabs-grafico; última consulta 30 de marzo de 2024).

Ministerio de Trabajo y Economía Social., “Informe trimestral análisis del mercado de trabajo”, Noviembre de 2023 (disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/147/147.pdf ; última consulta 14 de enero de 2024).

Nogueira Neto, R., “Reducción de la jornada máxima laboral: ¿semana de 4 días o menos horas en cómputo anual?”, *Garrigues*, 30 de abril de 2024, (disponible en <https://garrigues.com/reduccion-de-la-jornada-maxima-laboral-semana-de-4-dias-o-menos-horas-en-computo-anual>; última consulta 5 de junio de 2024).

Rojo, E., “La jornada de trabajo en España 1919-2019. Conmemoración por la UAB del centenario de la jornada laboral de ocho horas”, 2 de abril de 2019 (disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/04/la-jornada-de-trabajo-en-espana-1919.html> ; última consulta 14 de enero de 2024).

Rojo, E., “Un deber prioritario del nuevo gobierno en materia laboral: la transposición de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión

Europea. Texto comparado del Anteproyecto de Ley (gobierno anterior) y de la normativa vigente”, 18 de noviembre de 2023, (disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/11/un-deber-prioritario-del-nuevo-gobierno.html> ; última consulta 29 de marzo de 2024).

SUMAR, “Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR, relativa a la reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, 12 de enero de 2024, pp. 137-139.

SUMAR, “Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR, relativa a la reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, 16 de febrero de 2024, pp. 49-52.

Time Use Initiative, “Estudio de fundamentación para la ley de usos del tiempo y racionalización horaria”, 2023.

Time Use Initiative, “El derecho al tiempo: perspectivas para el siglo XXI”, octubre 2023, (disponible en <https://timeuse.barcelona/es/derecho-al-tiempo-siglo-xxi/> ; última consulta 10 de mayo de 2024).

Zarza R., “Nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar: los trabajadores tendrán más permisos retribuidos y más opciones de jornada a la carta”, *Garrigues*, 29 de junio de 2023 (disponible en https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevas-medidas-laborales-conciliacion-vida-familiar-trabajadores-tendran-mas-permisos ; última consulta 1 de abril de 2024).

Artículo de prensa

Castillo, M., “Cómo le afectará la reducción de la jornada laboral si tiene un contrato a tiempo parcial”, *Expansión*, 7 de febrero de 2024 (disponible en <https://www.expansion.com/economia/2024/02/07/65c204c1468aebf4548b45f4.html> ; última consulta 17 de marzo de 2024).

Getty, A., “Las paradojas del tiempo de trabajo en España”, *Cinco Días*, 13 de marzo de 2024 (disponible en <https://cincodias.elpais.com/opinion/2024-03-13/las-paradojas-del-tiempo-de-trabajo-en-espana.html#> ; última consulta 25 de marzo de 2024).

Val, E., “Francia lleva veinte años con semana laboral de 35 horas”, *La Vanguardia*, 24 de octubre de 2023, (disponible en <https://www.lavanguardia.com/economia/20231024/9324429/francia-lleva-veinte-anos-semana-laboral-35-horas.html> ; última consulta 5 de junio de 2024).

“Los graves peligros para la salud de trabajar de noche: desde acortar la vida en un 20% a riesgo de enfermedades”, *elEconomista*, 12 de marzo de 2024 (disponible en <https://www.eleconomista.es/salud-bienestar/noticias/12719283/03/24/los-graves-peligros-para-la-salud-de-trabajar-de-noche-desde-acortar-la-vida-en-un-20-a-riesgo-de-enfermedades.html> ; última consulta 2 de abril de 2024).