

## **Flexibilización del tiempo de trabajo: horas extraordinarias, distribución irregular de la jornada, cómputo y registro del tiempo de trabajo\***

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Universidad de Vigo (España)  
[emmarodriguez@uvigo.gal](mailto:emmarodriguez@uvigo.gal)

### **RESUMEN**

El artículo analiza la flexibilización del tiempo de trabajo, abordando horas extraordinarias, distribución irregular de la jornada, y registro del tiempo de trabajo. Destaca la evolución del concepto de tiempo de trabajo debido a las nuevas tecnologías y la importancia de la negociación colectiva. También se analiza el Acuerdo sobre la reducción de jornada. Resulta imprescindible adaptar la normativa a las demandas actuales del mercado y por su transcendencia sobre los derechos de la corresponsabilidad y la seguridad y salud.

**Palabras clave:** flexibilización, horas extraordinarias, reducción de jornada, negociación colectiva y seguridad y salud.

### **ABSTRACT**

The article analyses the flexibilisation of working time, addressing overtime, irregular distribution of working hours, and recording of working time. It highlights the evolution of the concept of working time due to new technologies and the importance of collective bargaining. The article also examines

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación "Negociación colectiva y Diálogo social para una ordenación sostenible del trabajo" (REF.PID2022-137853NB-I00). Todos los enlaces web están verificados a la entrega de este trabajo (marzo de 2025).

the Agreement on the reduction of working hours. It is essential to adapt the regulations to the current market demands, given their impact on the rights of shared responsibility and health and safety.

**Keywords:** flexibilisation, overtime, reduction of working hours, collective bargaining, and health and safety.

## RESUMO

O artigo analiza a flexibilización do tempo de traballo, abordando horas extraordinarias, distribución irregular da xornada e rexistro do tempo de traballo. Destaca a evolución do concepto de tempo de traballo debido ás novas tecnoloxías e a importancia da negociación colectiva. O artigo tamén examina o Acordo sobre a redución da xornada. É esencial adaptar as normativas ás demandas actuais do mercado, dado o seu impacto nos dereitos de corresponsabilidade e saúde e seguridade.

**Palabras chave:** flexibilización, horas extraordinarias, redución da xornada, negociación colectiva e saúde e seguridade.

## SUMARIO:

**1.LA RELEVANCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO. 2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y LA DISPONIBILIDAD HORARIA. 3. LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA FRENTE A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA. 4 EL CÁLCULO Y EL REGISTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO. 5. BIBLIOGRAFÍA.**

### 1. LA RELEVANCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es una de las instituciones que más se ha modificado tras la irrupción de las nuevas tecnologías en el mundo laboral. La ausencia de un concepto unívoco sobre qué es tiempo de trabajo<sup>1</sup> hace que se defina desde la vertiente negativa, es decir, todo el tiempo que es descanso

---

<sup>1</sup> ALARCÓN CARACUEL, M.R. *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos, Madrid, 1988, pp. 14 y ss.

no es tiempo de trabajo. Ahora bien, existen una serie de acepciones que tienen que ver con la duración cuantitativa de la relación laboral, dentro de la que se incluyen los conceptos de jornada laboral, horario, descansos u otros conceptos de difícil configuración que tienen que ver con la flexibilidad y su evolución<sup>2</sup>.

Tradicionalmente la jornada laboral deberá estar marcada por el empresario, respetando lo que se establezca en las normas legales y, en su caso convencionales, de aplicación. Siempre se ha considerado, por lo tanto, como uno de los aspectos fundamentales dentro de la esfera organizativa del empresario, a la vez que constituye uno de los indicios determinantes de las notas clásicas de la ajenidad y de la dependencia del trabajador respecto de las órdenes del empleador. Los cambios tecnológicos y organizativos de las empresas y de las propias demandas del mercado, hacen imprescindible una lectura renovada de este paradigma<sup>3</sup>.

Desde sus orígenes, la pugna por limitar el tiempo de trabajo frente al tiempo libre ha estado presente en la reivindicación de la clase trabajadora<sup>4</sup>. Son conocidos los instrumentos internacionales que reconocen el derecho al descanso y limitan, en contraposición, la jornada laboral. De hecho, ya el Convenio nº.1 aprobado por la OIT se refiere a la limitación de las horas de trabajo<sup>5</sup>, al igual que el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, que extiende a toda persona "el derecho al descanso, al disfrute

---

<sup>2</sup> IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T. *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: Jornada y horario*. Tirant lo Blanch, Valencia. 2018, pp. 35 y ss.

<sup>3</sup> CRUZ VILLALÓN, J., "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo". *Revista de Derecho Social*, nº. 83, 2018, pp. 33-41.

<sup>4</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E, "Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres". *Derecho de las Relaciones Laborales*. nº. 3, 2019, pp. 227-244.

<sup>5</sup> Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). A éste instrumento internacional hay que sumar, entre otros: Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).

del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Ya avanzada la primera década del siglo XXI, en el año 2005, en la 93ª Conferencia Internacional sobre “Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección”, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios insistió en la necesidad de mantener las limitaciones del tiempo de trabajo en base a la promoción de la seguridad y salud, y el apoyo a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, como parte básica de la promoción de la igualdad de género. En términos generales, se pretende el impulso de la productividad, respetando la salud de la persona trabajadora, y la facilitación de la elección y la influencia del trabajador en su jornada laboral.

Pocos años después, en 2008, la OIT adoptó por unanimidad la tercera “gran”<sup>6</sup> declaración de principios y políticas adoptada desde su constitución, la “Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa”<sup>7</sup>. Como recogía la originaria Declaración de Filadelfia, insiste en el concepto amplio del “trabajo decente” al recalcar “la necesidad de una fuerte dimensión social en la globalización que permita conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera más equitativa entre todos”.

Ahora bien, ha sido la más reciente y relevante Declaración del Centenario de la OIT para el “Futuro del Trabajo”, adoptada en la Conferencia 108ª, celebrada el 21 de junio de 2019, en Ginebra, la que se refería a un “enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”, hacia el trabajo “que queremos”. Lo cierto es que, meses antes, la Comisión Mundial, en su informe “trabajar para un futuro prometedor”, del 22 de enero de 2019, destacaba que “los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”. Este argumento

---

<sup>6</sup> MORA CABELLO DE ALBA, L. “El trabajo que queremos, que abre la aplicación conceptual expandida del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo”. *Revista de Derecho Social*. 93, 2021, p. 86.

<sup>7</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

trae su origen del Estudio general “relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo- garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”, presentado en la 107ª reunión de la Conferencia General, de 2018, que refuerza la protección de los trabajadores mediante limitaciones a su tiempo máximo de trabajo y ampliaciones en sus derechos de elección y autonomía de horarios para garantizar un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral.

El concepto de “soberanía del tiempo” provienen de la lengua inglesa – “soverignty”- que implica elementos más amplios que la mera gestión del tiempo de trabajo, al referirse a una verdadera capacidad decisoria sobre el tiempo de trabajo y de no trabajo, incluyendo la elección en su distribución. Supone, en otras palabras, otorgar a la persona trabajadora potestad flexibilizadora sobre su horario laboral, considerando el tiempo de manera más global, de forma que el de trabajo también se amolde al de no trabajo<sup>8</sup>. Este nuevo concepto que implanta la Comisión Mundial –en francés, “métrisser”, que significa “usar como uno quiera”- responde a la realidad que surgida de las transformaciones en las formas de producir de las empresas y que se trasladan a cotidianidad de la sociedad en su conjunto. En palabras de la OIT, “los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad”<sup>9</sup>.

La Comisión Mundial ha identificado el tiempo de trabajo y, en concreto, su distribución, como una piedra angular sobre la que construir las condiciones laborales del siglo XXI, alejadas del presencialismo físico en la empresa, pero que

---

<sup>8</sup> RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “La “soberanía sobre el tiempo”. Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a conciliación corresponsable”. *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 40, nº 1, 2022, págs. 37-55.

<sup>9</sup> OIT Declaración del Centenario, el “Futuro del Trabajo”, Conferencia 108ª, 2019.

pueden suponer también un “arma de doble filo” o una mayor segregación ocupacional. Los nuevos empleos han de acompañarse de mayor implicación de las instituciones públicas, para una transición con derechos laborales justos, a través de “medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas”, y reconozcan un mínimo de horas garantizadas y previsibles, así como otras medidas para compensar el horario variable y los periodos de espera o de “guardia”<sup>10</sup>.

Precisamente la Directiva de la Unión Europea (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<sup>11</sup>, pone foco sobre el tiempo de trabajo cuyos contornos resultan cada vez más difusos ante la digitalización de las relaciones laborales. Tal vez la mayor virtualidad de esta norma estriba en aportar cierta seguridad jurídica a los empleos más precarizados como consecuencia de su amplia disponibilidad horaria. El control sobre el tiempo de trabajo que impone la Directiva y la previsión de garantías mínimas para que los trabajadores conozcan su jornada con cierta antelación, contrarresta la proliferación de los contratos “a demanda”<sup>12</sup> y el denostado

---

<sup>10</sup> OIT, Memoria del Director General. “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo 104º, 2015.

<sup>11</sup> DOUE L 186, de 11 de julio de 2019. Su entrada en vigor se fija en tres años desde su publicación.

<sup>12</sup> Destaca la inclusión de una obligación específica de información cuando el “patrón” de trabajo no sea total o mayoritariamente predecible. Deberá indicarse el número de horas de trabajo garantizadas, la referencia a las horas y días en que puede ser requerido para trabajar. También, se garantiza que debe producirse un preaviso razonable so pena de reparación del incumplidor. Al respecto de esta norma, MIRANDA BOTO, J. M<sup>a</sup>. “Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español”. *Temas Laborales*. nº. 149. 2019, pp. 71-100. Y, del mismo autor, excelente trabajo de investigación y con propuestas concretas para su transposición al ordenamiento español, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

*zero hours contract*<sup>13</sup>. Sin duda, la inminente transposición de esta Directiva necesariamente implicará modificaciones en la normativa interna, especialmente en la regulación hiperflexible de la jornada irregular y de las horas complementarias, cuando menos para delimitar el marco temporal de referencia de su ejecución<sup>14</sup>.

La disfuncionalidad en la protección de los tiempos de trabajo y de descanso que caracteriza a muchas de las relaciones laborales actuales implica el aumento de las desigualdades sociales y el desarrollo del fenómeno de la "pobreza laboriosa"<sup>15</sup>. El desmantelamiento del principio de estabilidad en el empleo ha ido parejo a la imparable liberalización del mercado de trabajo, por eso debe reforzarse el diálogo social como instrumento idóneo para garantizar un trabajo con derechos. En los últimos años las instituciones europeas vienen insistiendo en que la gestión actual de las condiciones de trabajo debe canalizarse a través de la negociación colectiva para controlar su desarrollo<sup>16</sup>.

La aprobación en noviembre de 2017 del "Pilar Europeo de Derechos Sociales", con su reconcomiendo explícito al "diálogo social y de la participación de los trabajadores"-principio número ocho-, constituye el punto de inflexión a partir del se materializa claramente esa apuesta de la Unión Europea por el diálogo social y se refleja en la proliferación de instrumentos normativos y de *soft law*, como la reciente Recomendación europea para el fortalecimiento del Diálogo

---

<sup>13</sup> Resolución del Parlamento "Respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de duración determinada", de 31 de mayo, 2018.

<sup>14</sup> Arts. 34.2 y 12.5, d), Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE 24.10.2015 (ET), respectivamente. Según el art. 10 de la Directiva exige "un preaviso razonablemente".

<sup>15</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Trabajadores pobres y derecho del trabajo", *Diario La Ley*, nº. 7245, 2009, Editorial.

<sup>16</sup> "A New Start for social Dialogue", documento firmado por la Comisión Europea, UEAPME, Bussinesseurope, CEEP y ETUC, de 27 de junio de 2016; [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/KE-02-16-755-EN-Nº20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/KE-02-16-755-EN-Nº20(1).pdf).

Social<sup>17</sup>. De hecho, meses antes de la *Declaración de Oporto*, de mayo de 2021<sup>18</sup>, que pone en valor el diálogo social y la participación activa de los interlocutores sociales como el “núcleo” de una “economía social y altamente competitiva”, en marzo, la Comunicación Europea presentó el *Plan de Acción para la aplicación del Pilar europeo de derechos sociales* en el que propone una serie de iniciativas estrechamente ligadas con ese reforzamiento del diálogo social<sup>19</sup>. El Plan de Acción diseñado por la Comisión incide en la “reestructuración socialmente responsable” que se conseguirá a través del diálogo social, y fija acciones y objetivos concretos sobre el empleo que deben alcanzarse en Europa en 2030<sup>20</sup>, todo ello en el contexto de la que denomina “Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital”<sup>21</sup>.

En el ámbito interno, en mayo de 2023, los interlocutores sociales han firmado el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (en adelante, V AENC)<sup>22</sup>. Respecto del “teletrabajo” y la “desconexión digital” se remiten al desarrollo específico de la negociación colectiva, dentro del marco normativo con el que cuenta nuestro país, si bien recogen buena parte de las materias y su tratamiento de gobernanza colaborativa como hacía el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización<sup>23</sup>. También resulta relevante,

---

<sup>17</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social (2023/2536(RSP)).

<sup>18</sup><https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2021/05/07/social-summit/>

<sup>19</sup> COM (2021) 102 final,

<sup>20</sup> Tasa de empleo de al menos el 78 % en la Unión Europea; que cada año al menos el 60 % de los adultos asistan a cursos de formación; reducir en al menos quince millones el número de personas en riesgo de pobreza o de exclusión social, incluidos cinco millones de menores.

<sup>21</sup> COM(2021) 118 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0118>

<sup>22</sup> V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025, suscrito con fecha 10 de mayo de 2023; resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo; BOE de 31.05.2023.

<sup>23</sup> “Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización” (AMED)



por novedoso, que presta especial atención a la transición tecnológica, digital y ecológica (capítulo XVI), poniendo el foco en las obligaciones empresariales con relación al uso de los algoritmos y la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

Pero, sin duda, una de las cuestiones fundamentales de este Acuerdo de las partes sociales de nuestro país es la atención que presta al tiempo de trabajo, tanto desde la perspectiva vinculada a su condición esencial de trabajo y la estabilidad en el empleo, como en su relación estrecha con el ejercicio efectivo y eficiente de los derechos de conciliación corresponsables. En este sentido, ya en el Capítulo III sobre "empleo y contratación" se incide en determinadas recomendaciones respecto del trabajo fijo-discontinuo para "desarrollar a través de los convenios colectivos toda la virtualidad de este contrato, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas, de los sectores y de las empresas". En términos similares se refiere al tiempo parcial indefinido, como una "herramienta adecuada para atender las necesidades de flexibilidad de las personas trabajadoras y las empresas".

Pero, es sin duda en el Capítulo IX, sobre los instrumentos de flexibilidad interna, en el que la ordenación del tiempo en pro de la conciliación toma una entidad protagonista. El propio Acuerdo explica de forma clara y sintética que el importantísimo papel del tiempo de trabajo al referirse a él como "un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos". Y, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, así como a la adopción de fórmulas de flexibles de ordenación del tiempo de trabajo con las garantías, propugna cuatro líneas generales al respecto: "la fijación de la jornada en cómputo

anual”; “la implementación de la distribución irregular de la jornada, (...) articulando sistemas de compensación por diferencias”; “la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa”; “la flexibilidad de los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita”.

Por último, los interlocutores sociales han concretado la necesidad de “promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo” en el Capítulo XII. Para conseguir ese objetivo consideran “profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas”. Se proponen varias cuestiones al respecto para incorporar a la negociación colectiva en los distintos ámbitos, entre las que destacan: a) “Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”; b) “Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”; c) “En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas”.

En definitiva, el interés de los interlocutores sociales respecto a la ordenación del tiempo de trabajo, como una de las condiciones de trabajo más relevantes en el que establecer límites en la intensidad de los deberes de las personas trabajadoras, podemos decir que ha evolucionado desde las primeras regulaciones vinculadas a la vigilancia de la salud<sup>24</sup>,

---

<sup>24</sup> De la mano de la normativa del momento, como la llamada Ley Beynot, ley de 24 de julio de 1873, sobre condiciones de trabajos en las fábricas, talleres y minas, o la Ley Guizot, de 1841, de regulación del trabajo infantil.

en especial respecto de los más vulnerables, hasta medidas reequilibradoras de la igualdad en el empleo, concretamente dirigidas hacia la conciliación como derecho individual de cada persona trabajadora y hacia la corresponsabilidad familiar.

## **2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y LA DISPONIBILIDAD HORARIA**

A finales del año 2024, los sindicatos más representativos presentes en la mesa del diálogo social estatal llegaron a un acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a los efectos de impulsar definitivamente la esperada reforma legislativa sobre reducción de jornada máxima legal<sup>25</sup>. Los puntos principales giran en torno a cuatro ejes, a salvo de la tramitación parlamentaria, obviamente. Son: a) adaptación de los convenios: los convenios colectivos vigentes tendrán como máximo hasta el 31 de diciembre de 2025 para adaptarse a la nueva jornada semanal de 37,5; b) registro de jornada: la empresa deberá contar con un registro diario de jornada digital objetivo, fiable y accesible, que permita garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras; c) régimen sancionador: en el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos; d) desconexión digital: el texto recoge el derecho irrenunciable a la desconexión digital fuera del horario laboral. La no atención de estas comunicaciones no podrá ocasionar consecuencias negativas para la persona trabajadora que tiene derecho a la intimidad en el uso de los

---

Al respecto, sobre la evolución jurídica y normativa, TRILLO PÁRRAGA, F.J., *Construcción social y normativa del tiempo de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2010.

<sup>25</sup> <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>

dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa horas en cómputo anual.

En España el cómputo medio de las horas de trabajo cotizadas a la Seguridad Social es de 1.743 horas al año, lo que supondría en torno a 38,4 horas semanas de trabajo<sup>26</sup>, por encima de la jornada mínima de países como Alemania y Francia, con 35,6 horas, y por debajo de los países del Este Europeo y Grecia, con 40 horas de jornada máxima<sup>27</sup>. En el horizonte legislativo próximo interno se viene planeando la reducción de la jornada máxima legal que recogerá una tendencia clara que ya muestran las estadísticas sobre la reducción de horas de trabajo semanal, en torno a dos horas en los últimos quince años, lo que se estima que afectaría a un porcentaje superior al 70% de la población asalariada<sup>28</sup>. Parece obvio que la reducción de la jornada máxima legal es un síntoma de progreso y modernización productiva que revaloriza la hora de trabajo. Esta evidencia parece que ha despertado ciertos recelos, a pesar de las experiencias legislativas en países vecinos<sup>29</sup>. Al respecto, cabe traer a colación que, desde la última reducción legal de la jornada en España, la economía nacional ha experimentado crecimientos

---

<sup>26</sup> Esta cifra se eleva a 38,8 horas semanales si la referencia se limita a las personas que trabajan a tiempo completo, lo que afecta a más de 11 millones de asalariados. Al respecto, *vid.* PÉREZ DEL PRADO, D. "Conciliación de la vida laboral y familiar o personal, Reformas laborales, Tiempo de trabajo y jornada", Blog Foro de Labos, 23/07/2024.

<sup>27</sup> UGT, *Informe sobre la regulación de la jornada en Europa y España*, marzo 2024.

<sup>28</sup> PÉREZ DEL PRADO, D. "Conciliación de la vida laboral y familiar o personal, Reformas laborales, Tiempo de trabajo y jornada", *op. cit.* El autor cita varios estudios que lo sitúan el colectivo afectado entre el 70% y el 90%.

<sup>29</sup> En Francia, la ley que limitaba a 35 horas la jornada semanal, Ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales. Adoptada por la Asamblea Nacional francesa el 21 de julio de 2016. En concreto: – Horas de trabajo máximas diarias: art. L. 3121-18 del código del trabajo francés; – Horas de trabajo máximas semanales: arts. L. 3121-20 a L. 3121-22 del código del trabajo francés; – Tiempo de trabajo real: arts. L. 3121-1 a L. 3121-5 del código del trabajo francés. Al respecto, CIALTI, P.-H. "El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?", *Temas Laborales*, n.º. 137, 2107, pp. 163-181.

de empleo y de productividad importantes que no han tenido su correlación sobre los salarios reales<sup>30</sup>.

El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre el tiempo de trabajo en España presentado en la Conferencia Internacional del Trabajo, 113ª reunión, de 2025<sup>31</sup>, aborda varios aspectos cruciales.

La Comisión de Expertos examina la aplicación de los convenios ratificados por España sobre las horas de trabajo, destacando la necesidad de establecer límites claros y precisos tanto diarios como semanales. Según el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), la jornada ordinaria de trabajo se define como un promedio de 40 horas semanales en cómputo anual, pero no establece un límite absoluto para una semana concreta. La Comisión subraya que los convenios de la OIT exigen un doble límite: 8 horas diarias y 48 horas semanales, acumulativos y no alternativos. Además, se destaca la importancia de garantizar que las horas extraordinarias se compensen adecuadamente y se paguen a una tasa no inferior al 125% del salario ordinario. La Comisión de Expertos también se pronuncia sobre la distribución variable de la jornada de trabajo, señalando que la normativa española permite un grado significativo de flexibilidad a través de la negociación colectiva o mediante acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. No obstante, recuerda que los convenios de la OIT únicamente permiten el cómputo del tiempo de trabajo sobre la base de un periodo de referencia semanal, salvo en supuestos excepcionales expresamente contemplados y claramente delimitados.

---

<sup>30</sup> Según datos de la OCDE que recoge el documento de consulta pública del Ministerio de Trabajo referido sobre la reducción de jornada, la productividad por hora trabajada ha aumentado hasta el 30% entre 1990 y 2022 –se sitúa en el 54%, si se retrotraen las estadísticas a 1983–, pero los salarios reales sólo lo han hecho un 11,5%.

<sup>31</sup> <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-publica-el-informe-2025-de-la-comision-de-expertos-en-aplicacion-de>

En relación con el descanso semanal, la Comisión llama la atención sobre la previsión contenida en el artículo 37 ET, que admite la posibilidad de acumular el descanso en periodos de hasta catorce días. Esta práctica contraviene lo dispuesto en los convenios de la OIT, los cuales establecen el derecho a un mínimo de veinticuatro horas consecutivas de descanso por cada período de siete días. Por ello, insta al Gobierno español a introducir las modificaciones normativas necesarias para garantizar el pleno respeto de este derecho fundamental.

Asimismo, el informe examina el régimen aplicable al fraccionamiento de las vacaciones anuales retribuidas, advirtiendo que la legislación vigente no asegura que una de las fracciones tenga una duración mínima de dos semanas laborales ininterrumpidas, tal como exige el Convenio núm. 132 de la OIT. En consecuencia, la Comisión exhorta al Ejecutivo a adoptar las medidas oportunas para garantizar la efectividad de este derecho en la práctica.

Por otra parte, se analiza la regulación del tiempo de trabajo y de los períodos de descanso en el sector del transporte por carretera. La Comisión observa que la normativa española permite períodos de conducción diaria y continuada superiores a los límites establecidos por los convenios internacionales. En este sentido, se requiere al Gobierno que adapte la legislación nacional a los estándares de la OIT, concretamente en lo relativo al límite máximo de nueve horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, así como a la necesidad de prever pausas adecuadas tras cinco horas ininterrumpidas de actividad.

En suma, el informe de la Comisión de Expertos pone de manifiesto la necesidad de que España emprenda reformas legislativas y adopte medidas prácticas que garanticen la conformidad con los convenios de la OIT en materia de tiempo de trabajo. La efectiva implementación de estas recomendaciones resulta esencial no solo para reforzar la protección de los derechos laborales fundamentales, sino también para promover la salud, la seguridad y el bienestar

de las personas trabajadoras, en consonancia con los estándares internacionales del trabajo.

De lo que no cabe duda es que entonces –a propósito de la ley de 1983–, como ahora, el cambio legal repercute directamente en una de las materias más sensibles y prevalente en la negociación colectiva, tal y como prevé el apartado 1 del artículo 34 ET al señalar que la jornada se ajustará a lo pactado entre la empresa y la persona trabajadora, bien según los convenios colectivos o en atención al pacto individual del contrato de trabajo.

Por lo tanto, el legislador sólo se reserva la delimitación de la jornada máxima ordinaria “de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”. Esto implica que el cambio en la norma estatutaria afectará a las bases de las que parten los acuerdos colectivos, pero no supondrá problema alguno teniendo en cuenta la claridad normativa sobre la prelación de fuentes de nuestro ordenamiento<sup>32</sup>. Tal y como ha expresado el Tribunal Constitucional la fuerza vinculante de los convenios (art. 37 CE) cede ante las contradicciones que puedan establecerse por una novedad legislativa, en virtud del principio de jerarquía normativa<sup>33</sup>.

En todo caso, es importante tener en cuenta que el impacto de la anunciada reforma en términos cuantitativos de personas trabajadoras se limita a los empleados a tiempo completo del sector privado que no tengan pactadas ya por acuerdo colectivo jornadas inferiores a esa futura cifra que imponga la nueva ley. Es decir, el cambio legislativo, *a priori*, no afecta a quien no se encuentre en los márgenes máximos que establece ahora la norma estatutaria, pues de lo contrario no se situaría en el presupuesto de hecho que

---

<sup>32</sup> CRUZ VILLALÓN, J., “El tiempo de trabajo: entre las nuevas aspiraciones y los nuevos retos”, en AA.VV., *Libre en homenatge al professor Eduardo Rojo Torrecilla, amb motiu de la seva jubilació, per la seva trajectòria acadèmica a la Universitat de Girona (1992-2007)*, Documenta Universitaria, Girona, 2024, pp. 117-155.

<sup>33</sup> SSTC 210/1990, de 20 de diciembre, (ECLI:ES:TC:1990:210), a propósito de los conflictos surgidos con la norma de 1983. Más recientes, en el mismo sentido, SSTC 10/2015, de 28 de mayo, (ECLI:ES:TC:2015:10), y 127/2019, de 31 de octubre, (ECLI:ES:TC:2019:127).

marca el propio art. 34.1 ET sobre "la duración máxima de la jornada".

Es decir, las personas trabajadoras que se encuentren en el régimen de trabajo a tiempo parcial sólo verán alterado su contrato en caso de situarse por debajo del cómputo de las 37,5 horas. No obstante, el valor de la hora trabajada sí aumentará su cuantía, ya que la reforma anunciada pasa por mantener el salario íntegro. Esta circunstancia también debe repercutir en el régimen jurídico concreto del trabajo a tiempo parcial, pues ahora una persona trabajadora podría pasar a situarse en el régimen del trabajo a tiempo completo, si bien parece importante que se llevase a cabo una novación del contrato laboral en estos casos porque, por ejemplo, el pacto de horas complementarias devendría ilegal al no existir ya un contrato a tiempo parcial del que traiga causa. Otra opción sería pactar anticipadamente una reducción proporcional de la jornada para que continuase con el régimen del contrato a tiempo parcial, pero sería atendiendo al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41ET)<sup>34</sup>. Ahora bien, no cabe, en ningún caso, incidir en un trato diferenciado que cause una desventaja profesional para esa persona trabajadora a tiempo parcial, respetando el principio de proporcionalidad que recoge el ET (art. 12.4 ET), y la propia normativa europea<sup>35</sup>. De esta manera incide, en lo relativo a la discriminación por razón de sexo, dada la generalización de esta modalidad de jornada vinculada al género femenino<sup>36</sup> por su estrecha vinculación

---

<sup>34</sup> CRUZ VILLALÓN, J., "El tiempo de trabajo: entre las nuevas aspiraciones y los nuevos retos", *op. cit.*, pp. 117-155.

<sup>35</sup> Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

<sup>36</sup> La de los hombres, respecto al empleo total masculino, pasó de un 7,3% en 2017 a un 6,6% en 2022, y de un 24,2% en 2017 a un 21,6%, en 2022, la de las mujeres sobre el empleo total femenino (este dato de 2022 fue más alto en la UE-27, registrando el 29,2%). Si se considera el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) disminuye de un 4,0% en 2017 a un 3,5% en 2022. El dato de mujeres sobre el empleo total desciende de un 11% a un 10% en 2022 (representando un 13,5% en la UE-27). Por grupos de edad, en hombres, los porcentajes más



con la mayor cantidad de tiempo que dedican las mujeres a las laborales de cuidado, tal y como ha venido reconociendo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en conocidos asuntos que se han ido convirtiendo en referentes para los sucesivos cambios normativos en nuestro ordenamiento interno<sup>37</sup>.

Más allá de esto, habrá que estar a lo que se establezca en las normas específicas sobre el cómputo de jornada en las jornadas especiales y efectuar los cambios que procedan, si bien suelen remitirse genéricamente al mandato del legislador laboral, lo que facilita los posibles ajustes en la práctica<sup>38</sup>. De hecho, ya se ha intentado poner de manifiesto la dificultad para controlar los sistemas de pluriempleo, más allá de supuestos muy justificados que ya se prevén en la normativa actual, tanto interna, como europea<sup>39</sup>. alguna norma convencional, ajena a los ámbitos sectoriales donde se aplican las jornadas especiales, directamente impone una reducción de la jornada máxima a las personas empleadas a partir de una edad, lo que suscita ciertas dudas de legalidad vinculadas al principio de igualdad, derivadas de su propia

---

altos de ocupados a tiempo parcial correspondieron a los jóvenes de 16 a 19 años. En mujeres son significativamente más altos en todas las edades, siendo del 22,5% (frente al 12,7% de los hombres) en 2022, en las mujeres de 25 a 29 y a partir de los 30 años y hasta los 64 este porcentaje se reduce. Vid. I.N. E., *Mujeres y hombres en España*, Ministerio de Igualdad, 2023.

<sup>37</sup> Como precursora de muchas otras, STJUE de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, *Elbal Moreno*, (ECLI:EU:C:2012:746). Más reciente, STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18, *Villar Láiz*, (ECLI:EU:C:2019:382), sobre el cálculo la pensión de jubilación.

<sup>38</sup> En este sentido, habrá que tener en cuenta el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, BOE 26 de octubre de 1995, con la última modificación de 2 de julio de 2020.

<sup>39</sup> Directiva 2002/15, de 11 de marzo, DOUE de 23 de marzo, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carreteras; igual el Reglamento de jornadas especiales de trabajo, art. 10, bis, sobre límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles; el art. 11, sobre límites del tiempo de conducción en los transportes por carretera; el art. 13, tiempo de trabajo y descanso en el transporte ferroviario; el art. 14, sobre tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo; o los arts. 16 y 17 sobre tiempo de trabajo y descansos en el mar.

formulación impositiva y relativa sólo a los que tengan contrato indefinido, sin mayores justificaciones<sup>40</sup>.

### **3. LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA FRENTE A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA**

La reforma laboral española la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral<sup>41</sup>, así como su antecesor, el RD 3/2012, de 10 de febrero<sup>42</sup>, se refieren en su preámbulo a la "flexiseguridad" como objetivo principal. El legislador español ha importado esta terminología de los textos jurídicos europeos en los que se concebía como una estrategia que pretendía aumentar los niveles de flexibilidad del mercado de trabajo y, a la vez, incrementar la seguridad en las rentas y el empleo de las personas trabajadoras, en especial de aquellos con más problemas de integración laboral<sup>43</sup>.

Esta corriente "flexibilizadora" de las condiciones de trabajo, no era nueva en nuestra legislación. Sin remontarse mucho más en el tiempo, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de

---

<sup>40</sup> CC de Profesorado de Religión de Andalucía. BOJA 21 de julio de 2022. Art. 23. Jornada de trabajo, "3. El profesorado de religión con contrato indefinido que haya cumplido 55 años antes del 31 de agosto de cada año tendrá una reducción semanal de dos horas en su horario lectivo. En el supuesto de que imparta menos de catorce horas semanales, y más de ocho, la reducción será de una hora semanal. No se tendrá derecho a reducción horaria si se imparten menos de ocho horas semanales. Dicha reducción se llevará a cabo en el horario lectivo, sin que ello implique reducción del horario semanal de obligada permanencia en el centro".

<sup>41</sup> BOE de 7 de julio de 2012.

<sup>42</sup> BOE de 11 de febrero de 2012.

<sup>43</sup> El Consejo de Europa encomendó a la Comisión el estudio de la 'flexiguridad' que se plasmó en el "Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI" (COM/2001/0366 final). En la doctrina, por todos, *vide* CABEZA PEREIRO, J., "Estrategia Europea, estado autonómico y política de empleo", en AA. VV., *XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2007; BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J., "Sobre el Libro Verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", Cuadernos de la Fundación Sindical de Estudios, nº. 5, 2006.

medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo<sup>44</sup>, en el Capítulo II llevaba por título “medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo”. La diferencia con la norma todavía vigente radica en la forma de adopción de tales medidas. Mientras que en la del 2010 se trataba de negociar instrumentos en pro del mantenimiento del empleo, en la actual, esa referencia desaparece y la posición del empleador vio reforzada notablemente<sup>45</sup>. El incremento de las potestades internas de flexibilización de la empresa ha provocado mayor vulnerabilidad respecto de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, al presentar más dificultades para adaptarse a las nuevas y variables condiciones de trabajo. En especial, estos efectos se hacen visibles en los cambios normativos sobre las condiciones de trabajo, las denominadas “visicitudes” del contrato de trabajo.

El cambio normativo, respecto del tiempo de trabajo, tiene un impacto significativo en el empleo de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. En primer lugar, la posibilidad de que un trabajador con contrato a tiempo parcial pueda realizar horas “complementarias” -que no dejan de ser una modalidad de las extraordinarias- implica que tras la modificación legislativa este tipo de contrato se convierta casi en un instrumento perverso de cara a utilizarlo como opción para la conciliación de la vida personal y laboral<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> BOE de 18 de septiembre de 2010. Esta norma sigue la estela del RD-Ley 10/2010, de 16 de junio (BOE de 17 de junio de 2010).

<sup>45</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., “Flexibilidad interna en la Ley 3/2012”, *Relaciones Laborales*, nº. 15-18, agosto 2012.

<sup>46</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos”, en AA.VV. (Dir. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Aranzadi, Pamplona, 2020, pp. 45-57.

Una de las medidas más enérgicas en cuanto al incremento de la flexibilidad interna del poder empresarial es la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que, en ausencia de pacto, será de un diez por ciento como porcentaje mínimo. Esta medida, acentuada en la Ley 3/2012, incrementa la flexibilidad respecto al porcentaje del cinco por ciento establecido previamente por el RD Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva<sup>47</sup>. Como límite a esta flexibilidad, tanto el RD Ley 3/2012 como la Ley establecen los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación, lo que resulta casi obvio. Los límites de esta previsión se han completado con el RD Ley 20/2012, de 13 de julio<sup>48</sup>, que añade al texto de la Ley 3/2012 que el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Aunque esta disposición supone cierta mejora sobre la regulación anterior, no limita verdaderamente el poder empresarial y puede ser cuestionable hasta qué punto resulta efectivo ese preaviso tan breve para conciliar responsabilidades privadas y laborales.

En efecto, la conciliación de la vida familiar y laboral pivota sobre la flexibilidad de los horarios de trabajo<sup>49</sup>, por lo que resulta básico hacerlos compatibles con los horarios de la familia y con los "tiempos de la ciudad"<sup>50</sup>. Las licencias han

---

<sup>47</sup> BOE de 11 de junio de 2011.

<sup>48</sup> RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE de 14 de julio de 2012).

<sup>49</sup> El "Informe final sobre las transformaciones del trabajo y los cambios del Derecho del Trabajo en Europa", de 1998, redactado por SUPUIOT, A., pone de manifiesto los cambios que ha experimentado el derecho del trabajo y la necesidad de flexibilizar las formas de prestación de los servicios a la vez que se da seguridad en el empleo, también *vide* Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el "Libro Verde-Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del Siglo XXI", COM (2006) 708 final, DOUE, de 27 de julio de 2007.

<sup>50</sup> Terminología que se refiere a "los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes",

tenido un protagonismo que, sin embargo, se ha revelado ineficiente, mientras que las jornadas flexibles de trabajo y, en general, los mecanismos que permiten la adaptación del tiempo de trabajo al tiempo “de no trabajo” se acomodan mucho más al objetivo de la verdadera conciliación. Y ello es así porque el estudio de estas figuras debe abordarse desde el prisma de la igualdad entre sexos<sup>51</sup>.

Como es sabido, la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio<sup>52</sup>, ha sido transpuesta -en parte- a nuestro ordenamiento por el Real Decreto-ley 5/2023<sup>53</sup>. Sin entrar ahora en su análisis, pues trasciende el ámbito de este estudio, esta normativa incluye una nueva clasificación de los permisos que se convierten en individuales e intransferibles completamente. Además, se eleva a 8 años la edad mínima del menor hasta la que se permite disfrutar de estos permisos, así como solicitar formas de trabajo flexibles con

---

ya se recogía así en la Ley italiana nº 53/2000, de “disposiciones para el soporte de la maternidad y de la paternidad, para el derecho a la atención y a la formación y para la coordinación de los tiempos de la ciudad”, sobre esta norma *vide* GOTTARDI, D., “Las políticas de conciliación en el ordenamiento jurídico italiano”, en AA. VV, *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D’Antona*, Marcial Pons, Madrid, 2001, p. 193 y ss.

<sup>51</sup> El 89% de las personas que cuidan en España son mujeres, la mayoría cónyuges e hijas, con edades comprendidas entre los 45 y los 65 años, según cifras del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). En España el 85% de las mujeres siguen encargándose del trabajo doméstico y el 95% se ocupa del cuidado de los hijos. Estudio de Cruz Roja, 2019, <https://www2.cruzroja.es/-/el-89-por-ciento-de-las-personas-cuidadoras-es-mujer>.

<sup>52</sup> Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, de Parlamento Europeo y del Consejo, 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.

<sup>53</sup> Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. BOE de 29 de junio de 2023.

una duración de esas fórmulas que pueden someterse a límites razonables. Al mismo tiempo se refuerzan las garantías de disfrute de estos permisos a través de la consolidación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición que se generen durante su disfrute, la protección económica, el desplazamiento de la carga de la prueba y se abre la puerta para que los Estados interpongan sanciones por incumplimiento, lo que supone un refuerzo a la protección frente a la desigualdad de trato o consecuencias desfavorables de quién se acoja a estos permisos<sup>54</sup>.

Resulta fundamental, en cualquier caso, completar estos permisos específicos de alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso pueda facilitar la reincorporación de la persona trabajadora. Este es el punto clave y que marcará la diferencia respecto de la anterior regulación porque se refuerza el derecho a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental<sup>55</sup>. Esta regulación responde a una previsión de carácter imperativo sobre la regulación del trabajo flexible que pretende incidir directamente en la corresponsabilidad, al fomentar el retorno al mundo laboral de la mujer, tradicional destinataria de los permisos parentales más extensos, con el consustancial riesgo de su desprofesionalización<sup>56</sup>. En fin, como señala la Directiva se trata de que "las mujeres y los hombres deberán tener igual acceso a permisos especiales para cumplir con sus

---

<sup>54</sup> CATRO ARGÜELLES, A. R., "Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales", en AA.VV.: *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la Reforma Laboral que necesitamos*, Colex, 2023, pp. 121-127.

<sup>55</sup> RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 51, 2024, pp. 90-116.

<sup>56</sup> Al respecto de esta Directiva, MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la revolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023, pp. 26-27.

responsabilidades de cuidado y animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”.

Pero, tal vez, en lo que se refiere al tiempo de trabajo y la conciliación, el avance más destacable –y deseado por la doctrina y los tribunales– se plasmó en la redacción del derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET. Su alcance objetivo hay que ponerlo en relación con el art. 37.4.5.6 ET, amparando supuestos que no impliquen modificaciones de jornada necesariamente. La norma actual consolida ese “derecho a solicitar” las adaptaciones de jornada, “incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. Los sujetos causantes se han extendido a la pareja de hecho y los convivientes que “por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos”, además de los que ya se contemplaban antes (descendientes, cónyuge), pero se limita a familiares hasta segundo grado por consanguinidad. Esto parece muy acertado, precisamente para el reparto de quién deba ejercitar el derecho. Por su parte el procedimiento gana en agilidad porque en el plazo de quince días, como máximo y en defecto de convenio, habrá que llegar a un acuerdo entre la empresa y la persona que los solicite, pues de lo contrario se entiende concedida la adaptación en los términos solicitada. Además, “la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”.

Es decir, la legislación ya reconoce el derecho a la adaptación de jornada, pero continúa otorgando un papel fundamental a la negociación colectiva. Sin embargo, puede afirmarse que los convenios colectivos no recogen con entusiasmo esa remisión normativa ya que se limitan a remitirse al artículo 34.8 ET<sup>57</sup> o hacer una referencia vacía de contenido<sup>58</sup>. Lo que

---

<sup>57</sup> Por todos, como ejemplo, V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. BOE 26 enero 2024. Art. 31, h).

<sup>58</sup> CC del sector de las empresas organizadoras de eventos. BOE 20 de diciembre de 2024. “Art. 45. (...) En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se podrán negociar medidas que favorezcan la efectividad de los

parece ser más habitual es que plasmen alguna mención sin distinguir de manera nítida la finalidad de estos instrumentos jurídicos y acaso los enumeran indistintamente en los apartados sobre los “permisos y licencias”<sup>59</sup>.

Otros convenios eluden cualquier referencia a mecanismos de flexibilidad concretos y, a lo sumo, contienen previsiones generales sobre diferentes posibilidades y ampliaciones de jornada a tiempo parcial, sin establecer ningún condicionante vinculado con el ejercicio de los derechos de conciliación<sup>60</sup> o

---

derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas. Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente convenio podrán negociar las medidas oportunas con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral”.

<sup>59</sup> VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. BOE 1 de junio de 2024. “Artículo 40. Guarda legal y adaptación de jornadas. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por enfermedades oncológicas u otra enfermedad grave. Derecho a reducción de jornada y/o adaptación del horario en los casos de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo”. III CC de la empresa Volkswagen Group España Distribución. BOE 28 de septiembre 2023. “Artículo 33. Ausencias, permisos retribuidos y tratamiento de las situaciones de suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada”.

<sup>60</sup> CC del Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU). BOE 14 de junio de 2023. Art. 16, D) “6. Las personas trabajadoras a tiempo parcial, podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por una única vez durante la vigencia del presente convenio colectivo, por la consolidación del 20 por ciento del promedio de las horas ampliadas que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos, siempre que alcancen un mínimo de 20 horas anuales. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará, de los tres años seleccionados, el año de más horas. El porcentaje de derecho a la consolidación previsto en el párrafo anterior será del 25 % del promedio de horas ampliadas que se realicen en domingo y/o festivo de apertura, en los mismos plazos y términos. La consolidación de estas horas, como ampliación de jornada ordinaria contratada, estará necesariamente vinculada a su ejecución en domingo o festivo”.



incluso relacionado sólo con las necesidades empresariales<sup>61</sup> o inventando otros mecanismos y, de esta forma, excluyéndolos de los cálculos máximos legales sobre la distribución irregular de jornada que se verá ampliamente superada<sup>62</sup>.

#### **4. EL CÁLCULO Y EL REGISTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO**

El análisis de la regulación de la jornada de trabajo requiere una consideración exhaustiva de los mecanismos de control y verificación establecidos legalmente. Estos mecanismos no solo deben ser definidos por la normativa, sino también pactados mediante la negociación colectiva o acuerdos de empresa, o, en su defecto, establecidos por el empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores (art. 34.9 ET). La responsabilidad del control recae en el empleador, pero es de interés común que se garantice una verificación precisa y una correspondencia entre el registro y la jornada efectivamente realizada. Esto permite controlar el cumplimiento de las reglas sobre la distribución de horarios y los tiempos de descanso. el registro de jornada es un derecho conquistado por la acción sindical<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España. BOE 9 de junio de 2023. "Artículo 20. Adaptación de jornada. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa".

<sup>62</sup> I CC de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, "Artículo 43. Día franco de servicio. Aquel en que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un/a tripulante puede ser requerido para realizar el servicio que se considere oportuno. El franco de servicio se programará y publicará con el resto de programación del miembro de la tripulación. Los tiempos del franco de servicio, mientras no devengan en la activación de un servicio, no computan como actividad.

<sup>63</sup> Un estudio en profundidad sobre el registro de jornada, TRILLO PÁRRAGA, F., "Registro de jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, *Revista de Derecho Social*, nº. 107, 2024, p. 113-116.

que ha ido desgastándose precisamente por la ausencia de una normativa más taxativa sobre su limitación.

En este contexto, es fundamental tener presente la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>64</sup>, que sustituyó a la Directiva 93/104/CE. Esta normativa se enmarca en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y ha sido calificada de "extravagante" por combinar exigencias mínimas con la posibilidad de flexibilizar la normativa de tiempo de trabajo a nivel interno en cada país<sup>65</sup>.

En efecto, la Directiva presenta una "cara desprotectora" al permitir la prolongación de la jornada de trabajo mediante excepciones a la regla general sobre el tiempo máximo de trabajo, concretadas a través de la negociación colectiva. El artículo 22 introduce la cláusula "opting out", permitiendo superar el límite máximo de la jornada de trabajo pactada, siempre que exista un acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador. De hecho, el Informe de la Comisión Europea sobre la aplicación de los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE, recoge de las evaluaciones de los interlocutores sociales, en concreto, de las organizaciones de trabajadores que, con la pervivencia y aplicación de esta cláusula de exclusión voluntaria, junto con la exclusión de los autónomos, la Directiva "no protege ni mejora de manera suficiente la salud y la seguridad de los trabajadores"<sup>66</sup>.

Simultáneamente, la Directiva tiene una "cara protectora" que se refleja en las amplias definiciones del ámbito subjetivo de aplicación y del concepto de tiempo de trabajo, en consonancia con la jurisprudencia enfocada en la seguridad y salud en el trabajo. Así, el tiempo de trabajo se entiende como todo período durante el cual el trabajador permanece

---

<sup>64</sup> Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOUE de 18/11/2003.

<sup>65</sup> Un estudio en profundidad, CÁMARA BOTIA, A., "Tiempo de Trabajo", en AA.VV. (Dir. GIL PLANA, J.), *La construcción internacional y europea del Derecho Social*, Laborum, Murcia, 2025, pp. 454 y ss.

<sup>66</sup> COM (2023) 72 final, Bruselas, 15 de marzo de 2023.

en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones. En esta línea “protectora”, se han incardinado las Conclusiones del Abogado General de la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional en julio de 2017, ante la demanda de conflicto colectivo del sindicato CCOO contra Deutsche Bank, con el objeto de que se aclare la obligación de dicha entidad de establecer un sistema de registro de la jornada efectiva que realiza su plantilla. Resultan muy interesantes porque recuerda que ese control horario se deriva del efecto útil de la Directiva 2001/88, cuya finalidad es la efectividad de la protección de los derechos de los trabajadores al descanso, incluidos los derivados del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales<sup>67</sup>.

El concepto de tiempo de trabajo se construye mediante la confluencia de tres elementos: la permanencia del trabajador en el trabajo, estar a disposición de las órdenes del empleador y realizar las actividades propias del puesto. La jurisprudencia del TJUE ha reafirmado que es tiempo de trabajo el período en que el trabajador permanece en el centro de trabajo y está a disposición del empleador, incluso si no está realizando tareas activas. En contraste, se define el tiempo de descanso por oposición como “todo período que no es trabajo”. Tal interpretación ha sido refrendada por reiterada jurisprudencia del TJUE al señalar que es tiempo de trabajo “el período que el trabajador permanece en el centro de trabajo (...) en función de la obligación de dicho trabajador de mantenerse a disposición del empleador” y constituye “el factor determinante el hecho de que el trabajador esté obligado a estar físicamente en el lugar determinado por el

---

<sup>67</sup> Conclusiones del Abogado general Sr. Giovanni Pitruzzella, presentadas el 31 de enero de 2019, asunto C-55/18; *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra Detsche Bank SAE*, (ECLI:EU:C:2019:87). Sobre este pronunciamiento y la evolución del registro de jornada, RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R., “El registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo: impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº. 257, 2022, pp. 61-92.

empresario y permanecer a disposición de éste"<sup>68</sup>. Ahora bien, se matiza que "para que se pueda considerar que un trabajador está a disposición del empresario, éste trabajador debe encontrarse en una situación en la que esté obligado jurídicamente a obedecer a las instrucciones de su empresario (...) (y) calificar de periodo de descanso los desplazamientos cotidianos que los trabajadores deben realizar para desplazarse hasta los clientes (...) les impondría una carga desproporcionada y sería contrario al objeto de protección de seguridad y salud de los trabajadores que persigue la Directiva"<sup>69</sup>.

En esta senda de modernización sobre qué debe entenderse por tiempo de trabajo, resulta muy interesantes el pronunciamiento del TJUE en el asunto "Matzak"<sup>70</sup> cuya norma de aplicación a su actividad de bombero voluntario imponía la obligación de incorporarse al parque en no más de ocho minutos, en caso de ser llamado durante las guardias de localización<sup>71</sup>. Es decir, la restricción geográfica y temporal que impone la empresa restringe de manera objetiva las posibilidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales<sup>72</sup>, de manera que se estima el elemento funcional característico de la noción de tiempo de trabajo<sup>73</sup>. Precisamente, por considerar que no se cumplen las premisas de jurisprudencia europea, recientemente la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en el conflicto planteado de una empresa de ascensores, ha dictaminado que el tiempo que las

---

<sup>68</sup> STJUE de 9 de julio de 2015, *Comisión contra Irlanda*, asunto C-87/2014.

<sup>69</sup> STJUE de 10 de diciembre de 2015, *Federación de Servicios Privados de CCOO vs Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.*, asunto C- 266/2014. (ECLI:EU:C: 2015:578).

<sup>70</sup> STJUE de 21 de febrero de 2018, *Matzak*, asunto C-518/15 (ECLI:EU:C:2018:82).

<sup>71</sup> Al respecto *vide* Informe de la OIT, *Directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia*, Ginebra (2018). Se recogen indicaciones sobre la jornada y descansos de trabajadores en situaciones de urgencia y se recomienda que cuando un trabajador permanezca disponible fuera de su horario de trabajo habitual para prestar un servicio o en un lugar determinado, ese tiempo se contabilice como tiempo de trabajo.

<sup>72</sup> *Matzak*: apartados 59 a 66.

<sup>73</sup> *Matzak*: apartado 59.

personas trabajadoras dedican a los desplazamientos desde su domicilio particular al del cliente, tanto al inicio como al final de la jornada laboral, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que no devenga la correspondiente remuneración<sup>74</sup>.

Dejando al margen estos vaivenes y la casuística, la incorporación de la obligación legal del registro de jornada en el Estatuto de los Trabajadores ha sido ampliada como consecuencia de la interpretación del Tribunal Supremo en cuanto a la extensión de la obligación del registro más allá de los supuestos previstos taxativamente hasta entonces, es decir, a los y las trabajadoras a tiempo parcial (art. 12.5, h) ET) y en los casos de las horas extraordinarias realizadas por personas trabajadoras a tiempo completo (art. 35.5 ET)<sup>75</sup>. La jurisprudencia del Alto Tribunal conllevó el cambio legislativo del que surge la previsión normativa del actual apartado 9 del art. 34 ET<sup>76</sup>. Esta redacción es acorde con la Directiva, también en lo que se refiere a las excepciones que se han contemplado hasta ahora<sup>77</sup>, aunque existan supuestos más confusos, como el trabajo a tiempo parcial de las personas empleadas al servicio del hogar familiar, respecto de los que la exclusión prevista en la regulación propia<sup>78</sup> ha suscitado dudas que son la base de la cuestión prejudicial recientemente resuelta por un Tribunal de Justicia, precisamente porque considera que dicha exclusión puede

---

<sup>74</sup> STS de 27 de noviembre de 2024, rec. 88/2023, (ECLI:ES:TS:2024:5973).

<sup>75</sup> SSTs 23 de marzo de 2017, rec. 81/2016, (ECLI:ES:TS:2017:1275); 20 de abril de 2017, rec. 116/2016, (ECLI:ES:TS:2017:1748).

<sup>76</sup> Apartado redactado conforme al art. 10 del Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE 12 de marzo). El incumplimiento de este deber se tipifica como infracción administrativa grave (art. 7.5 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

<sup>77</sup> Por ejemplo, en relación con el personal de alta dirección, art. 3.3 Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (BOE 12 de agosto).

<sup>78</sup> Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el art. 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores" (art. 9.3 bis Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por la que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, conforme a la redacción dada por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, BOE 21 de diciembre).

suponer una discriminación indirecta por razón de sexo, en la medida en que la mayoría de esas personas trabajadoras son mujeres<sup>79</sup>.

De manera coetánea, pero con anterioridad a la reforma legislativa, la Audiencia Nacional había elevado cuestión prejudicial sobre la interpretación restrictiva previa que venía manteniendo el Tribunal Supremo sobre la limitación de la obligación de registro de jornada, ante lo que el TJUE determinó que es contrario a la normativa comunitaria una regulación que no contemple un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por cada persona trabajadora, en particular, que se pueda determinar “objetivamente y de manera fiable” el número de horas de trabajo diario y semanal, así como los períodos mínimo de descanso, a la vez que recuerda que el registro debe resultar “accesible”<sup>80</sup>. Sin embargo, la jurisprudencia más reciente ha interpretado de manera muy flexible esos requisitos de control, al punto que resulta lícito, según el Tribunal Supremo, que se instrumentalice a través de una plataforma informática con evidentes –y reconocidos– riesgos de manipulación ya que de nuestro ordenamiento jurídico no se desprende que deba erigirse “como absolutamente determinante de la validez o ilegalidad del sistema de registro que ha sido pactado por las empresas y los representantes legales de los trabajadores”<sup>81</sup>.

Puede afirmarse, por tanto, que la regulación interna queda lejos de garantizar esas características exigidas por el TJUE en la interpretación de la Directiva y, en último término, lo que ha de garantizarse por nuestra legislación. La normativa estatutaria deja al albur de las partes negociadoras la gestión concreta de los instrumentos de registro de jornada y su

---

<sup>79</sup> Cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en 5 de julio de 2023, asunto C-531/23, *Loredas*; STJUE de 19 de diciembre de 2024 (ECLI:EU:C:2024:1050). Un estudio sobre este pronunciamiento, MONEREO PÉREZ, J.L. y MUROS POLO, A., “El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto “Loredas””. La LEY, Unión europea, nº. 134, marzo 2025.

<sup>80</sup> STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18, (ECLI:EU:C:2019:402).

<sup>81</sup> STS 18 de enero de 2023, rec. 78/2021, (ECLI:ES:TS:2023:85).

eficacia, constituyendo éste la base sobre la que se asientan los cálculos del tiempo de trabajo y todas sus consecuencias sobre los derechos laborales tan esenciales como el salario o el descanso. El panorama es muy diverso. Hay convenios que transitan desde las referencias a la propia Directiva 2003/88/CEE hasta afirmaciones tan amplias y ambiguas como referirse a los instrumentos de control “como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado”<sup>82</sup>. Otros, parecen ignorar el mandato del legislador, incluso con sus deficiencias, y directamente se refieren a un “registro mensual”<sup>83</sup> en algunos casos o con posterioridad a la situación de puesta a disposición de la persona trabajadora<sup>84</sup>.

Precisamente para corregir las derivaciones o interpretaciones que restan efectividad al registro como el instrumento más relevante para limitar y otorgar seguridad jurídica al tiempo de trabajo, en el Acuerdo del día 20 de diciembre sobre el que se sustentará la propuesta normativa de la reducción de jornada, se incidirá de manera directa sobre este elemento<sup>85</sup>. Es muy importante que el legislador

---

<sup>82</sup> VII CC general del sector de la construcción, art. 21. BOE 23 de septiembre de 2023.

<sup>83</sup> CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, BOE 10 octubre 2024, “Artículo 22. Jornada. (...) “En caso de desacuerdo, se abonará dicho tiempo de acuerdo con el salario pactado, para lo cual deberá llevarse un registro mensual de dichos tiempos y abonarse a final de mes”.

<sup>84</sup> XII CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado. BOE 15 de julio de 2024. Anexo V “4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo. La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia”.

<sup>85</sup> Se refiere ya al nuevo art. 34 bis, VILA TIerno, F., “El debate sobre la nueva ordenación del tiempo de trabajo”, Editorial de la *Revista de Estudios*

acote los medios para materializar ese registro que deberá gozar de autenticidad y trazabilidad, presentando un modo de acceso inmediato a la Inspección de Trabajo, a los propios representantes de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora. Además, resulta imprescindible que los protocolos sobre el sistema de registro de jornada sean fruto de la negociación y, en todo caso, de un preceptivo proceso de información y consulta con la representación legal<sup>86</sup>. En esta línea de buscar proteger a las personas trabajadoras de posibles fraudes, la inversión de la carga de la prueba, recayendo sobre la empresa, en caso de irregularidades en el registro, también supone una garantía que debe extenderse desde la previsión actual que ya se contempla para el registro del trabajo a tiempo parcial.

En definitiva, se trata de modernizar la obligación legal de controlar la jornada a través del registro digital diario de horas, garantizando su autenticidad y accesibilidad. En fin, el registro de jornada es la base sobre la que se asientan los cómputos del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras por lo que sorprende las reticencias a establecer sistemas fiables o los medios poco eficientes que en muchos casos se prevén por la propia negociación colectiva. De hecho, la empresa, en tanto sujeto obligado a su conservación y, simultáneamente, la responsable de que se realice correctamente y se abonen las horas de trabajo estipuladas, debería ser la mayor interesada en garantizar ese registro “objetivo, fiable y accesible”. Parte de la doctrina<sup>87</sup> insiste en que la normativa debe equilibrar la flexibilidad empresarial con la protección de los trabajadores, asegurando que las modificaciones legislativas no comprometan la estabilidad y el bienestar de los empleados, pero que se garantice a las

---

*Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, noviembre-abril 2025, nº. 10.  
<https://doi.org/10.24310/rejls102025>

<sup>86</sup> Al respecto, recuérdese la controvertida la STS de 18 de enero de 2023, rec. 78/2021 (ECLI:ES:TS:2023:85).

<sup>87</sup> CONDE RUIZ, J. I., LAHERA FORTEZA, J., y A. VIOLA (2024). “¿Cómo reducir la Jornada Laboral?” FEDEA *Policy Paper* nº. 2024-02, Madrid.  
<https://fedea.net/como-reducir-la-jornada-laboral/>



compañías operar con márgenes de ajuste y, por ende, que se respete la libertad individual de quien quiere trabajar más y ganar más. Siguiendo este hilo argumental, se sostiene que no puede mantenerse una rigidez en el registro de jornada y no aumentar la posibilidad de que las personas trabajadoras realicen más de las 80 horas extraordinarias retribuidas actuales.

Este argumento, sin embargo, es contrario directamente a la necesidad de proteger la seguridad y salud de la persona trabajadora. De hecho, La implementación de registros de jornada fiables y accesibles es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la efectividad de la normativa laboral. En este sentido se viene denunciando que las cifras de absentismo en nuestro país son muy elevadas – en torno al 7,5%, en el tercer trimestre de 2024<sup>88</sup>– pero la raíz de este problema se encuentra en el ascenso de los trastornos de enfermedades mentales vinculadas al exceso de jornada a propósito del efímero control sobre el trabajo realizado con medios digitales, que implica una “hiperconexión”<sup>89</sup>.

Además, del fraude existente que se relaciona con las obligaciones de cuidado y la ausencia de reparto de esas labores que llevan a quien se encarga de ellas tradicionalmente a recurrir a falsas bajas por enfermedad para poder cubrir esas necesidades de cuidado. Es crucial incorporar la perspectiva de género en la regulación del registro de jornada, considerando las diferencias en la cuantificación del cumplimiento horario entre hombres y mujeres. Un registro disgregado por género permitiría establecer medidas correctivas para garantizar que los permisos y ausencias se disfruten de manera corresponsable.

---

<sup>88</sup> Adecco, X Informe trimestral absentismo y siniestralidad laboral, 7 de enero de 2025, <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/x-informe-absentismo-siniestralidad/>

<sup>89</sup> Excelente trabajo sobre esta perspectiva, PÉREZ DEL PRADO, “Algunos puntos clave en el debate sobre el absentismo”, NET21, nº. 22, marzo 2025. <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2025/03/ARTICULO-DANIEL-ABSENTISMO-NET-21.pdf>

En definitiva, la regulación de la jornada de trabajo y los mecanismos de control y verificación son esenciales para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, M.R. *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos, Madrid, 1988.
- BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J., "Sobre el Libro Verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", *Cuadernos de la Fundación Sindical de Estudios*, nº. 5, 2006.
- CABEZA PEREIRO, J., "Estrategia Europea, estado autonómico y política de empleo", en AA. VV., *XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2007.
- CÁMARA BOTIA, A., "Tiempo de Trabajo", en AA.VV. (Dir. GIL PLANA, J.), *La construcción internacional y europea del Derecho Social*, Laborum, Murcia, 2025.
- CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E., "Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres". *Derecho de las Relaciones Laborales*. nº. 3, 2019.
- CATRO ARGÜELLES, A. R., "Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales", en AA.VV., *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la Reforma Laboral que necesitamos*, Colex, 2023.
- CIALTÍ, P.-H. "El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?", *Temas Laborales*, nº. 137, 2107.
- CONDE RUIZ, J. I., LAHERA FORTEZA, J., y A. VIOLA, "¿Cómo reducir la Jornada Laboral?" *FEDEA Policy Paper* nº. 2, 2024.
- CRUZ VILLALÓN, J., "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo". *Revista de Derecho Social*. nº. 83, 2018.
- CRUZ VILLALÓN, J., "El tiempo de trabajo: entre las nuevas aspiraciones y los nuevos retos", en AA.VV., *Libre en homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, amb*

- motiu de la seva jubilació, per la seva trajectòria acadèmica a la Universitat de Girona (1992-2007)*, Documenta Universitaria, Girona, 2024.
- GOTTARDI, D., "Las políticas de conciliación en el ordenamiento jurídico italiano", en AA. VV, *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D'Antona*, Marcial Pons, Madrid, 2001.
- IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T. *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: Jornada y horario*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la revolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023.
- MIRANDA BOTO, J. M<sup>a</sup>. "Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español". *Temas Laborales*. nº. 149, 2019.
- MIRANDA BOTO, J. M<sup>a</sup>. *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y MUROS POLO, A., "El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto "Loredas"". *La LEY, Unión europea*, nº. 134, marzo 2025.
- MORA CABELLO DE ALBA, L. "El trabajo que queremos, que abre la aplicación conceptual expandida del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo". *Revista de Derecho Social*, 93, 2021.
- PÉREZ DEL PRADO, "Algunos puntos clave en el debate sobre el absentismo", *NET21*, nº. 22, marzo 2025. <https://www.net21.org/>
- PÉREZ DEL PRADO, D. "Conciliación de la vida laboral y familiar o personal, Reformas laborales, Tiempo de trabajo y jornada", *Blog Foro de Labos*, 23/07/2024.

- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos", en AA.VV. (Dir. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Aranzadi, Pamplona, 2020.
- RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R., "El registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo: impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia", *Revista española de derecho del trabajo*, nº. 257, 2022.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 51, 2024.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La "soberanía sobre el tiempo". Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a conciliación corresponsable". *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 40, nº 1, 2022.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Trabajadores pobres y derecho del trabajo", *Diario La Ley*, nº. 7245, 2009.
- SUPUIOT, A., "Informe final sobre las transformaciones del trabajo y los cambios del Derecho del Trabajo en Europa", 1998.
- TRILLO PÁRRAGA, F., "Registro de jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras", *Revista de Derecho Social*, nº. 107, 2024.
- TRILLO PÁRRAGA, F.J., *Construcción social y normativa del tiempo de trabajo*, Lex Nova. Valladolid, 2010.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., "Flexibilidad interna en la Ley 3/2012", *Relaciones Laborales*, nº. 15-18, agosto 2012.
- VILA TIerno, F., "El debate sobre la nueva ordenación del tiempo de trabajo", Editorial de la *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, noviembre-abril, nº. 10, 2025.

