

Flexibilización do tempo de traballo: horas extraordinarias, distribución irregular da xornada, cómputo e rexistro do tempo de traballo *

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Profesora titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Vigo (España)
emmarodriguez@uvigo.gal

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.

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 traballo enmarcase no Proxecto de investigación financiado polo Ministerio de Ciencia e Innovación "Negociación colectiva y Diálogo social para una ordenación sostenible del trabajo" (REF.PID2022-137853NB-I00). Todos os enlaces web están verificados á entrega deste traballo (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.

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.

SUMARIO:

1.A RELEVANCIA DO TEMPO DE TRABALLO. 2. DISPOÑIBILIDADE DE HORAS EXTRAS E TEMPO. 3. A DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DA XORNADA FRONTE Á ADAPTACIÓN DA XORNADA. 4 O CÓMPUTO E O REXISTRO DO TEMPO DE TRABALLO. 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. A RELEVANCIA DO TEMPO DE TRABALLO

O tempo de traballo é unha das institucións que máis cambiou tras a aparición das novas tecnoloxías no mundo do traballo. A ausencia dun concepto univocal sobre o tempo de traballo¹ faino definido dende o lado negativo, é dicir, todo o tempo que está en repouso non é tempo de traballo. Agora, hai unha serie de significados que teñen que ver coa duración cuantitativa da relación laboral, que inclúe os conceptos de

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

xornada, horarios, descansos ou outros conceptos difíciles de configurar que teñen que ver coa flexibilidade e a súa evolución².

Tradicionalmente, a xornada laboral debe estar marcada polo empresario, respectando o establecido na normativa de aplicación legal e, no seu caso, convencional. Sempre foi considerado, polo tanto, como un dos aspectos fundamentais dentro do ámbito organizativo do empresario, mentres que ao mesmo tempo constitúe un dos indicios determinantes das notas clásicas da alienación e dependencia das ordes do traballador. do empresario. Os cambios tecnolóxicos e organizativos das empresas e as propias reivindicacións do mercado fan imprescindible unha lectura renovada deste paradigma³.

Desde as súas orixes, a loita por limitar o tempo de traballo en comparación co tempo libre estivo presente nas demandas da clase traballadora⁴. Coñécense instrumentos internacionais que recoñecen o dereito a descansar e limitar, pola contra, a xornada laboral. De feito, o Convenio número 1 aprobado pola OIT xa fai referencia á limitación da xornada laboral⁵, como o art. 24 da Declaración Universal dos Dereitos Humanos, de 1948, que se estende a toda persoa "o dereito a descansar, a gozar de tempo libre, a unha limitación razoable da duración do traballo e ás vacacións pagadas periódicas".

Xa a finais da primeira década do século XXI, en 2005, na 93a Conferencia Internacional sobre as horas de traballo de "en todo o mundo: o equilibrio entre flexibilidade e protección", a Comisión de Expertos en Aplicación de

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

³ 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.

⁴ CASAS BAAMONDE, M^a. 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.

⁵ Convenio sobre o horario de traballo (industria), 1919 (non. 1). A este instrumento internacional hai que engadir, entre outros: Convención sobre descanso semanal (industria), 1921 (non. 14), Convenio sobre o horario de traballo (Comercio e Oficinas), 1930 (no. 30), Convención sobre descanso semanal (comercio e oficinas), 1957 (non. 106).

Convencións insistiu na necesidade de manter o tempo de traballo. limitacións baseadas na promoción da saúde e a seguridade e o apoio aos traballadores no cumprimento das súas responsabilidades familiares, como parte básica da promoción da igualdade de xénero. En termos xerais, o obxectivo é potenciar a produtividade, respectar a saúde do traballador e facilitar a elección e influencia do traballador na súa xornada laboral.

Poucos anos despois, en 2008, a OIT aprobou por unanimidade o terceiro “big”⁶ declaración de principios e políticas adoptadas desde a súa constitución, a “Declaración sobre xustiza social para a globalización equitativa”⁷. Como se indica na Declaración orixinal de Filadelfia, insiste no concepto amplo de traballo “decente ao enfatizar ” a necesidade dunha dimensión social forte na globalización que permita acadar mellores resultados e que estes se distribúan de forma máis equitativa entre all”.

Agora, foi a Declaración do Centenario da OIT máis recente e relevante para o Futuro do Traballo, adoptada na 108ª Conferencia, celebrada o 21 de xuño de 2019 en Xenebra, que se refería a un “enfoque ao futuro do traballo centrado nas persoas”, cara á obra “que queremos”. O certo é que, meses antes, a Comisión Mundial, no seu informe “working for a prometedo future”, do 22 de xaneiro de 2019, destacou que os traballadores “necesitan unha maior soberanía sobre o seu time”. Este argumento trae a súa orixe do Estudo Xeral “relativo aos instrumentos do tempo de traballo - Garantir o tempo de traballo decente para o Future”, presentado na 107ª Conferencia Xeral de 2018 iso reforza a protección dos traballadores mediante limitacións no seu máximo tempo de traballo e ampliacións nos seus dereitos de elección e autonomía de horario para garantir un equilibrio entre a súa vida persoal e a súa vida laboral.

O concepto de soberanía “time” provén da lingua inglesa – “sovereignness”, que implica elementos máis amplos que a

⁶ 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.

⁷ Conferencia Internacional do Traballo, 97ª sesión, Xenebra, 10 de xuño de 2008.

mera xestión do tempo de traballo, referíndose a unha verdadeira capacidade de toma de decisións sobre o tempo de traballo e non de traballo, incluída a elección na súa distribución. Significa, noutras palabras, outorgar ao traballador un poder máis flexible sobre o seu horario de traballo, considerando o tempo máis globalmente, para que o tempo de traballo tamén se adapte ao tempo non laboral⁸. Este novo concepto implementado pola Comisión Mundial – en francés, “métrisser”, que significa que o uso de “to como quere” – responde á realidade que xorde das transformacións nas formas de produción das empresas e que se transfiren á vida cotiá da sociedade no seu conxunto. En palabras da OIT, “Gobernos, empresarios e traballadores deben investir esforzos no desenvolvemento de acordos sobre a organización do tempo de traballo que permitan aos traballadores elixir xornada laboral, con suxeición ás necesidades da empresa de maior flexibilidade”⁹.

A Comisión Mundial identificou o tempo de traballo e, en concreto, a súa distribución, como pedra angular na que construír as condicións de traballo do século XXI, lonxe da presenza física na empresa, pero que tamén pode representar un “arma de dobre filo” ou unha maior segregación ocupacional. Os novos postos de traballo deben ir acompañados dunha maior implicación das institucións públicas, para unha transición con dereitos laborais xustos, a través de “medidas que faciliten a autonomía do tempo de traballo que satisfaga as necesidades dos traballadores e empresas”, e recoñezan un mínimo de horas garantidas e previsibles. así como outras medidas para compensar as horas variables e os períodos de espera ou “de garda”¹⁰.

Precisamente a Directiva da Unión Europea (UE) 2019/1152, do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa ás condicións de traballo transparentes e

⁸ 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.

⁹ Declaración do Centenario da OIT, o “Futuro do Traballo”, Conferencia 108ª, 2019.

¹⁰ OIT, Informe do Director Xeral. “A iniciativa do centenario sobre o futuro do traballo”. Conferencia Internacional do Traballo 104º, 2015.

previsibles na Unión Europea¹¹, céntrase no tempo de traballo cuxos contornos son cada vez máis borrosos ante a dixitalización das relacións laborais. Quizais a maior virtualidade desta regra radica en proporcionar unha certa seguridade xurídica aos traballos máis precarios como consecuencia da súa ampla dispoñibilidade de horas. O control sobre o tempo de traballo imposto pola Directiva e a dotación de garantías mínimas para que os traballadores coñezan con bastante antelación a súa xornada contrarresta a proliferación de contratos “on demand”¹² e o vilipendiado *contrato de cero horas*¹³. Sen dúbida, a inminente transposición desta Directiva implicará necesariamente modificacións na normativa interna, especialmente na regulación hiperflexible de xornada irregular e horas adicionais, polo menos para delimitar o prazo de referencia para a súa execución¹⁴.

A disfuncionalidade na protección dos tempos de traballo e descanso que caracteriza moitas das relacións laborais actuais implica o aumento das desigualdades sociais e o desenvolvemento do fenómeno da pobreza “working”¹⁵. O

¹¹ DOUE L 186, do 11 de xullo de 2019. A súa entrada en vigor está fixada en tres anos dende a súa publicación.

¹² A inclusión dunha obriga de información específica destaca cando o “patrón” non é total ou maiormente previsible. Debe indicarse o número de horas de traballo garantidas, a referencia ás horas e días nos que poida estar obrigado a traballar. Ademais, está garantido que o aviso razoable debe ser dado baixo pena de reparación por parte do incumpridor. Respecto desta norma, MIRANDA BOTO, J. M^a. “Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsible en la Unión Europea y su impacto en el derecho español”. *Temas Laborales*. nº. 149. 2019, pp. 71-100. E do mesmo autor excelente labor de investigación e con propostas concretas para a súa transposición ao dereito español *Condiciones de trabajo transparentes y previsible. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

¹³ Resolución do Parlamento “Resposta ás solicitudes de loita contra a precariedade e o uso abusivo de contratos a prazo fixo”, do 31 de maio, 2018.

¹⁴ Arts. 34.2 e 12.5, d), Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto consolidado da Lei do Estatuto dos Traballadores, BOE 24.10.2015 (ET), respectivamente. Segundo o art. 10 da Directiva require un aviso “razoablemente anticipado”.

¹⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO E BRAVO-FERRER, M., “Trabajadores pobres y derecho del trabajo”, *Diario La Ley*, nº. 7245, 2009, Editorial

desmantelamento do principio de estabilidade laboral foi unido á imparable liberalización do mercado de traballo, polo que o diálogo social debe reforzarse como instrumento ideal para garantir o traballo con dereitos. Nos últimos anos, as institucións europeas insistiron en que a xestión actual das condicións de traballo debe canalizarse mediante a negociación colectiva para controlar o seu desenvolvemento¹⁶.

O a aprobación en novembro de 2017 do Pilar Europeo de Dereitos Sociais “co seu recoñecemento explícito do diálogo social ” e da participación dos traballadores, o principio número oito de”, constitúe o punto de inflexión desde o que este compromiso coa Unión Europea para o diálogo social e se reflicte na proliferación de instrumentos normativos e *soft law*, como a recente Recomendación Europea para fortalecer o Diálogo Social¹⁷. De feito, meses antes da *Declaración de O Porto*, de maio 2021¹⁸, que valora o diálogo social e a participación activa dos socios sociais como o “núcleo” dunha economía “social e altamente competitiva”, en marzo, Comunicación O europeo presentou o *Plan de acción* para a *aplicación do Pilar Europeo de Dereitos Sociais* no que propón unha serie de iniciativas estreitamente vinculadas ao fortalecemento do diálogo social¹⁹. O Plan de Acción deseñado pola Comisión céntrase na reestruturación “socialmente responsable” que se conseguirá mediante o diálogo social, e establece accións e obxectivos específicos sobre o emprego que se deben acadar en Europa en 2030²⁰,

¹⁶ “A New Start for social Dialogue”, documento asinado pola Comisión Europea, UEAPME BusinessEurope, CEEP e ETUC, 27 de xuño de 2016; [ficheiro:///C:/Usuarios/Usuario/Descargas/KE-02-16-755-EN-N%20\(1\).pdf](https://ec.europa.eu/press/2016/06/27/160627_01_en.htm).

¹⁷ Resolución do Parlamento Europeo do 1 de xuño de 2023 sobre o fortalecemento do diálogo social (2023/2536 (RSP)).

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

¹⁹ COM (2021) 102 final

²⁰ Taxa de emprego de polo menos o 78% na Unión Europea; que cada ano polo menos o 60% dos adultos asistan a cursos de formación; reducir polo menos en quince millóns o número de persoas en risco de pobreza ou exclusión social, incluídos cinco millóns de menores.

todo isto no contexto do que chama “Brújula Dixital 2030: o enfoque de Europa para o Decenio Dixital”²¹.

A nivel nacional, en maio de 2023, os socios sociais asinaron o V Acordo de Emprego e Negociación Colectiva (en diante V AENC)²². En canto a “teleworking” e “digital disconnection” refírense ao desenvolvemento específico da negociación colectiva, dentro do marco normativo que ten o noso país, aínda que inclúen boa parte dos asuntos e o seu tratamento da gobernanza colaborativa como fixo o Acordo. Marco Europeo de dixitalización²³. Tamén é relevante, como novedoso, que preste especial atención á transición tecnolóxica, dixital e ecolóxica (capítulo XVI), centrándose nas obrigas empresariais en relación co uso de algoritmos e intelixencia artificial nas relacións laborais.

Pero, sen dúbida, unha das cuestións fundamentais deste Acordo dos partidos sociais do noso país é a atención que presta ao tempo de traballo, tanto desde a perspectiva vinculada á súa condición de traballo esencial como á estabilidade no emprego, así como na súa estreita relación co exercicio eficaz e eficiente dos dereitos de conciliación co-responsables. Neste sentido, o capítulo III sobre “emprego e contratación de” xa se centra en determinadas recomendacións relativas ao traballo permanente-descontinuo para que “desenvolva a través de convenios colectivos toda a virtualidade deste contrato, regulando aqueles aspectos que permitan unha mellor adaptación ás necesidades de persoas, sectores e empresas”. En termos similares, refírese ao tempo parcial indefinido, como unha ferramenta “adecuada para satisfacer as necesidades de flexibilidade dos traballadores e empresas”.

Pero, sen dúbida, é no capítulo IX, sobre os instrumentos de flexibilidade interna, no que a organización do tempo a favor

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

²² V Convenio de Emprego e Negociación Colectiva para os anos 2023, 2024 e 2025, asinado o 10 de maio de 2023; resolución do 19 de maio de 2023, da Dirección Xeral de Traballo; BOE do 31/05/2023.

²³ “Acordo Marco Europeo dos socios sociais sobre Dixitalización” (AMED) https://www.ceoe.es/sites/ceoeorporativo/files/content/file/2020/12/22/110/acuerdo_marco_interlocutores_sociales_europeos_digitalizacion_2020.pdf

da conciliación toma unha entidade líder. O propio Acordo explica de forma clara e sintética que o papel moi importante do tempo de traballo ao referirse a el como elemento clave "a e cada vez máis relevante para ambos os traballadores, pola importancia que ten na conciliación da vida persoal e do traballo, co -responsabilidade e saúde, así como para as empresas en termos de competitividade e organización". E, para manter a actividade e o emprego, así como a adopción de fórmulas flexibles para organizar o tempo de traballo con garantías, defende catro liñas xerais a este respecto: "a fixación da xornada laboral anualmente"; "a implantación da distribución irregular da xornada laboral, (...) articulando sistemas de compensación por diferenzas"; "a racionalización das horas de traballo, tendo en conta as especificacións de cada sector ou empresa"; "a flexibilidade dos horarios de entrada e de saída do traballo, cando o proceso productivo e organizativo o permita".

Finalmente, os interlocutores sociais especificaron a necesidade de "promover a igualdade real entre mulleres e homes no emprego" no Capítulo XII. Para acadar este obxectivo consideran que "afonda en medidas de conciliación corresponsable da vida persoal, laboral e familiar, que deben ser compatibles coas necesidades organizativas e produtivas das empresas". Propóñense varias cuestións a este respecto para incorporarse á negociación colectiva en diferentes ámbitos, entre as que destacan as seguintes: a) "Incorporar medidas de flexibilidade interna que faciliten a conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e laboral dos traballadores"; b) "Desenvolver os termos do exercicio do dereito a solicitar a adaptación da xornada laboral especificando os principios e regras para a concesión das devanditas adaptacións, a súa reversión e os prazos de resposta ás solicitudes, para facer efectivo o dereito a conciliar a vida familiar e laboral"; c) "

En definitiva, o interese dos socios sociais en canto á organización do tempo de traballo, como unha das condicións de traballo máis relevantes para establecer límites á intensidade dos deberes dos traballadores, podemos dicir que evolucionou dende a primeira normativa vinculada á

vixilancia sanitaria²⁴, especialmente no que respecta aos máis vulnerables, ás medidas que reequilibren a igualdade no emprego, dirixidas especificamente á conciliación como dereito individual de cada traballador e á corresponsabilidade familiar.

2. DISPOÑIBILIDADE DE HORAS EXTRAS E TEMPO

A finais de 2024, os sindicatos máis representativos presentes na mesa estatal de diálogo social chegaron a un acordo co Ministerio de Traballo e Economía Social, co fin de promover definitivamente a tan esperada reforma lexislativa sobre a redución da máxima xornada laboral legal²⁵. Os puntos principais xiran arredor de catro eixes, obviamente a salvo da tramitación parlamentaria. Son: a) adaptación de acordos: os convenios colectivos actuais terán como máximo ata o 31 de decembro de 2025 para adaptarse á nova xornada laboral semanal de 37,5; b) inscrición diaria: a empresa debe ter un rexistro dixital diario obxectivo, fiable e accesible da xornada laboral, que garanta o cumprimento efectivo da xornada laboral. Ademais, o rexistro debe ser accesible de forma remota para a Inspección de Traballo e Seguridade Social e para a súa representación de traballadores; c) réxime sancionador: no caso de incumprimento das obrigas relativas ao rexistro de xornada, considerarase infracción para cada traballador afectado en caso de falta de rexistro ou falsificación de datos; d) desconexión dixital: o texto inclúe o dereito inalienable á desconexión dixital fóra do horario laboral. A falta de atención a estas comunicacións pode non causar consecuencias negativas para o traballador que ten dereito á privacidade ao usar os dispositivos dixitais activados á súa disposición pola empresa horas anualmente.

²⁴ A man da normativa do momento, como a chamada Lola Beynot, Lei do 24 de xullo de 1873, sobre as condicións de traballo en fábricas, talleres e minas, ou a Lei Guizot, de 1841, reguladora do traballo infantil. Neste sentido, sobre evolución legal e regulamentaria, TRILLO PÁRRAGA, F.J., *Construcción social y normativa del tiempo de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2010.

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

En España, o cálculo medio das horas de traballo contribuídas á Seguridade Social é de 1.743 horas anuais, o que suporía unhas 38,4 horas semanais traballo²⁶, por riba da xornada mínima de traballo de países como Alemaña e Francia, con 35,6 horas, e por debaixo dos países de Europa do Leste e Grecia, cunha xornada máxima de traballo de 40 horas²⁷. No horizonte lexislativo interno estase a proxectar a redución da xornada máxima de traballo legal, o que reflectirá unha clara tendencia que as estatísticas xa amosan sobre a redución da xornada laboral semanal, ao redor de dúas horas nos últimos quince anos, que se estima que afectaría a unha porcentaxe superior ao 70% da poboación asalariada²⁸.

Parece obvio que a redución da máxima xornada laboral legal é un síntoma de progreso e modernización produtiva que revaloriza a hora de traballo. Esta evidencia parece que espertou certos receos, a pesar das experiencias lexislativas nos países veciños²⁹. Neste sentido, cómpre sinalar que, desde a última redución legal da xornada laboral en España, a economía nacional experimentou un importante crecemento do emprego e da produtividade que non tivo correlación cos salarios reais³⁰.

²⁶ Esta cifra ascende a 38,8 horas semanais se a referencia se limita ás persoas que traballan a tempo completo, o que afecta a máis de 11 millóns de empregados. Sobre iso *Vide*. 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.

²⁷ UGT *Informe sobre a regulación do horario de traballo en Europa e España*, marzo 2024.

²⁸ PÉREZ DEL PRADO, D. "Conciliación de la vida laboral y familiar o personal, Reformas laborales, Tiempo de trabajo y jornada", *op. cit.* O autor cita varios estudos que sitúan ao grupo afectado entre eles 70% e 90%.

²⁹ En Francia, a lei que limitaba a xornada laboral semanal a 35 horas, a Lei relativa ao traballo, a modernización do diálogo social e a protección das carreiras profesionais. Adoptado pola Asemblea Nacional francesa o 21 de xullo de 2016. En concreto: – Horario máximo de traballo diario: art. L. 3121-18 do código de traballo francés; – Horario máximo de traballo semanal: artes. L. 3121-20 a L. 3121-22 do código de traballo francés; – Tempo de traballo real: artes. L. 3121-1 a L. 3121-5 do código de traballo francés. Sobre iso CIALTI, PH. "El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?", *Temas Laborales*, nº. 137, 2107, pp. 163-181.

³⁰ Segundo os datos da OCDE recollidos no documento de consulta pública do Ministerio de Traballo referido á redución da xornada laboral, a produtividade por hora traballada aumentou ata o 30% entre 1990 e 2022

O informe da Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios e Recomendacións da OIT, sobre o tempo de traballo en España presentado na Conferencia Internacional do Traballo, 113a reunión, 2025³¹, aborda varios aspectos cruciais.

A Comisión de Expertos examina a aplicación dos convenios ratificados por España sobre o horario de traballo, destacando a necesidade de establecer límites claros e precisos tanto diarios como semanais. Segundo o artigo 34 do Estatuto dos Traballadores (en diante ET), a xornada ordinaria de traballo defínese como unha media de 40 horas semanais anualmente, pero non establece un límite absoluto para unha semana determinada. A Comisión subliña que os convenios da OIT requiren un dobre límite: 8 horas diarias e 48 horas semanais, acumulativas e non alternativas. Ademais, destaca a importancia de garantir que as horas extraordinarias sexan adecuadamente compensadas e pagadas a un ritmo non inferior ao 125% dos salarios ordinarios.

A Comisión de Expertos tamén se pronuncia sobre a distribución variable da xornada laboral, sinalando que a normativa española permite un importante grao de flexibilidade mediante a negociación colectiva ou mediante convenios entre a empresa e a representación legal dos traballadores. Non obstante, lembre que as convencións da OIT só permiten o cálculo do tempo Traballo sobre a base dun período de referencia semanal, salvo casos excepcionais expresamente contemplados e claramente delimitados.

En relación ao descanso semanal, a Comisión chama a atención sobre a disposición contida no artigo 37 ET, que permite a posibilidade de acumular descanso en períodos de ata catorce días. Esta práctica contravén o disposto nos convenios da OIT, que establecen o dereito a un mínimo de vinte e catro horas consecutivas de descanso por cada período de sete días. Por iso, insta ao Goberno español a

—sitúase no 54%, se as estatísticas ata 1983-, pero os salarios reais só aumentaron un 11,5%.

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

introducir as modificacións normativas necesarias para garantir o pleno respecto a este dereito fundamental.

Así mesmo, o informe examina o réxime aplicable á división de permisos anuais retribuídos, advertindo de que a lexislación vixente non garante que unha das fraccións teña unha duración mínima de dúas semanas laborais ininterrompidas, tal e como esixe o Convenio nº. 132 da OIT. En consecuencia, a Comisión insta ao Executivo a adoptar as medidas oportunas para garantir a eficacia deste dereito na práctica.

Por outra banda, analízase a regulación do tempo de traballo e dos períodos de descanso no sector do transporte por estrada. A Comisión observa que a normativa española permite períodos de conducción diaria e continua por máis tempo que os límites establecidos polos convenios internacionais. Neste sentido, o Goberno está obrigado a adaptar a lexislación nacional ás normas da OIT, concretamente no que se refire ao límite máximo de nove horas diarias e corenta e oito horas semanais de traballo, así como á necesidade de prever descansos adecuados despois de cinco horas ininterrompidas de actividade.

En definitiva, o informe da Comisión de Expertos destaca a necesidade de que España acomete reformas lexislativas e adopte medidas prácticas que garantan o cumprimento dos convenios da OIT sobre o tempo de traballo. A aplicación efectiva destas recomendacións é fundamental non só para reforzar a protección dos dereitos laborais fundamentais, senón tamén para promover a saúde, a seguridade e o benestar dos traballadores, de acordo coas normas laborais internacionais.

O que non hai dúbida é que entón –sobre a lei de 1983 –, como agora, o cambio legal ten un impacto directo nun dos asuntos máis sensibles e prevalentes da negociación colectiva, tal e como prevé o artigo 1 do artigo 34 ET ao afirmar que a xornada cumprirá co acordado entre a empresa e o traballador, ben de acordo cos convenios colectivos ou de acordo co convenio individual do contrato de traballo.

Polo tanto, o lexislador só reserva a delimitación da xornada laboral ordinaria máxima “efectiva de media anualmente”. Isto implica que o cambio na norma legal afectará ás bases

desde as que se basean os convenios colectivos, pero non suporá ningún problema tendo en conta a claridade normativa sobre a prioridade das fontes do noso sistema³². Como o Tribunal Constitucional expresou a forza vinculante dos acordos (art. 37 CE) cede ás contradicións que poden establecerse mediante unha novidade lexislativa, en virtude do principio de xerarquía normativa³³.

En todo caso, é importante ter en conta que o impacto da reforma anunciada en termos cuantitativos dos traballadores limítase aos empregados a tempo completo do sector privado que aínda non acordaron por convenio colectivo días inferiores a esa cifra futura imposta. pola nova lei. É dicir, o cambio lexislativo *a priori*, non afecta a aqueles que non estean dentro das marxes máximas agora establecidas pola norma estatutaria, se non, non estarían incluídos no orzamento de facto establecido polo propio art. 34.1 ET sobre “a duración máxima do day”.

É dicir, os traballadores que estean en réxime de traballo a tempo parcial só verán alterado o seu contrato se están por debaixo do cálculo de 37,5 horas. Non obstante, o valor da hora traballada aumentará en cantidade, xa que a reforma anunciada implica manter o salario íntegro. Esta circunstancia tamén debe repercutir no réxime xurídico específico do traballo a tempo parcial, xa que agora un traballador podería pasar ao réxime laboral a tempo completo, aínda que parece importante que nestes casos se realice unha novación do contrato de traballo porque, por exemplo, o acordo de horas adicionais quedaría ilegal xa que xa non existe un contrato a tempo parcial polo que se produza. Outra opción sería acordar con antelación unha redución proporcional do horario de traballo para que continúe o réxime contractual a tempo parcial, pero estaría

³² 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.

³³ SSTC 210/1990, do 20 de decembro, (ECLI:ES:TC:1990:210) respecto dos conflitos xurdidos coa norma de 1983. Máis recente, no mesmo sentido, SSTC 10/2015, do 28 de maio, (ECLI:ES:TC:2015:10) e 127/2019, do 31 de outubro, (ECLI:ES:TC:2019:127).

tendo en conta o procedemento de modificación substancial das condicións d³⁴. Non obstante, non é posible, en ningún caso, influír nun tratamento diferenciado que cause unha desvantaxe profesional para ese traballador a tempo parcial, respectando o principio de proporcionalidade incluído no ET (art. 12.4 ET), e a propia normativa europea³⁵. Deste xeito, afecta á discriminación por razón de sexo, dada a xeneralización deste tipo de días vinculados ao xénero feminino³⁶ debido á súa estreita conexión co maior tempo que as mulleres dedican ao traballo asistencial, como o Tribunal de Xustiza da Unión Europea foi recoñecendo en asuntos coñecidos que se converteron en referencias de sucesivos cambios normativos no noso orden interno³⁷.

Máis aló disto, será necesario cumprir co establecido nas normas concretas sobre o cálculo da xornada en días especiais e realizar as modificacións oportunas, aínda que adoitan referirse xenericamente ao mandato do lexislador laboral o que facilita posibles axustes na práctica³⁸. De feito, xa se tentou destacar a dificultade de controlar os sistemas de luar, máis aló de supostos moi xustificadas que xa están

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

³⁵ Directiva 97/81/CE do Consello, do 15 de decembro de 1997, relativa ao Acordo Marco de Traballo a Tempo Parcial celebrado por UNICE, CEEP e ESC.

³⁶ O dos homes, no que respecta ao emprego total masculino, pasou do 7,3% en 2017 ao 6,6% en 2022, e do 24,2% en 2017 ao 21,6%, en 2022, o das mulleres con emprego feminino total (esta cifra de 2022 foi a máis alta). na UE-27, rexistrando o 29,2%). Se se considera a porcentaxe de homes a tempo parcial sobre o emprego total (homes e mulleres), descende do 4,0% en 2017 ao 3,5% en 2022. A cifra de mulleres no emprego total cae do 11% ao 10% en 2022 (representando o 13,5% na UE-27). Por grupos de idade, nos homes, as porcentaxes máis altas de empregados a tempo parcial correspondían a mozos de entre 16 e 19 anos. Nas mulleres son significativamente máis altas en todas as idades, sendo o 22,5% (frente ao 12,7% dos homes) en 2022, nas mulleres de 25 a 29 anos e de 30 a 64 esta porcentaxe redúcese. Vide. EN. E., *Mulleres e homes en España2023*, Ministerio de Igualdade.

³⁷ Como precursor de moitos outros STJUE do 22 de novembro de 2012, caso C-385/11, *Elbal Moreno*, (ECLI:EU:C:2012:746). Máis recente, máis recente STJUE do 8 de maio de 2019, caso C-161/18, *Villar Laiz*, (ECLI:EU:C:2019:382), sobre cálculo da pensión de xubilación.

³⁸ Neste sentido, deberá terse en conta o Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro, de xornadas especiais de traballo, BOE do 26 de outubro de 1995, con última modificación do 2 de xullo de 2020.

previstos na normativa vixente, tanto interna como europea³⁹. Algunha norma convencional, fóra das áreas sectoriais onde se aplica unha xornada especial, impón directamente unha redución da xornada máxima laboral das persoas ocupadas a partir dunha idade, o que suscita certas dúbidas sobre a legalidade vinculada ao principio de igualdade, derivadas da súa propia formulación fiscal e só relativas a aqueles que teñan un contrato indefinido, sen máis xustificacións⁴⁰.

3. A DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DA XORNADA EN COMPARACIÓN COA ADAPTACIÓN DA XORNADA

Lei 3/2012, de 6 de xullo, de reforma laboral española, de medidas urxentes para a reforma laboral⁴¹, así como o seu predecesor, RD 3/2012, do 10 de febreiro⁴², consulte no seu preámbulo a “flexicurity” como obxectivo principal. O lexislador español importou esta terminoloxía dos textos xurídicos europeos nos que se concibía como unha estratexia que buscaba aumentar os niveis de flexibilidade no mercado laboral e, ao mesmo tempo, aumentar a renda e a seguridade

³⁹ Directiva 2002/15, do 11 de marzo, OJEU do 23 de marzo, relativa á organización do tempo de traballo das persoas que realizan actividades de transporte móbil por estrada; Así mesmo o Regulamento de xornadas especiais de traballo, art. 10, bis, aproximadamente límites no tempo de traballo dos traballadores móbiles; el arte. 11, sobre ellímites tempo de conducción no transporte por estrada; a arte. 13, ttempo traballo e descanso no transporte ferroviario; a arte. 14, sobre tempo de traballo e descanso para o persoal de voo; ou artes. 16 e 17 sobre tempo de traballo e rompe no mar.

⁴⁰ CC de Relixión Profesores de Andalucía. BOJA 21 de xullo de 2022. Arte. 23. Día de traballo, “3. Os profesores de relixión con contrato indefinido que cumpran 55 anos antes do 31 de agosto de cada ano terán unha redución semanal de dúas horas no seu horario lectivo. No caso de impartir menos de catorce horas semanais, e máis de oito, a redución será dunha hora á semana. Non terás dereito a unha redución de horas se se imparten menos de oito horas semanais. Esta redución realizarase durante o horario lectivo, sen supoñer unha redución do horario semanal necesario para permanecer no center”.

⁴¹ BOE de 7 De xullo de 2012.

⁴² BOE de 11 De febreiro de 2012.

laboral dos traballadores, especialmente aqueles con máis problemas de integración laboral⁴³.

Este “flexibilidade” actual das condicións de traballo non era novo na nosa lexislación. Sen retroceder moito máis atrás, a Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral⁴⁴, no capítulo II titulouse medidas “para promover a flexibilidade interna negociada nas empresas e fomentar o uso da redución da xornada laboral como instrumento para o axuste temporal do emprego”. A diferenza coa norma aínda vixente reside na forma en que se adoptan tales medidas. Mentres que en 2010 tratábase de negociar instrumentos para manter o emprego, no actual, esa referencia desaparece e reforzouse significativamente a posición do empresario⁴⁵. O aumento dos poderes de flexibilidade interna da empresa provocou maior vulnerabilidade en comparación cos traballadores con responsabilidades familiares, xa que presentan máis dificultades para adaptarse a condicións de traballo novas e variables. En particular, estes efectos fanse visibles nos cambios normativos nas condicións de traballo, o chamado “visicitudes” do contrato de traballo.

O cambio normativo, en canto ao tempo de traballo, ten un impacto significativo no emprego dos traballadores con responsabilidades familiares. En primeiro lugar, a posibilidade de que un traballador con contrato a tempo parcial poida traballar horas “complementarias -que aínda son unha modalidade extraordinaria- implica que tras a modificación lexislativa este tipo de contrato se converta case

⁴³ O Consello de Europa encomendou á Comisión o estudo de ‘flexicurity’ que se reflectiu no Libro Verde de “Modernizar o dereito laboral para afrontar os retos do século XXI” (COM/2001/0366 final). En doutrina, para todos *vide* “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.

⁴⁴ BOE de 18 de setembro de 2010. Esta norma segue a raíz do RD-Lei 10/2010, do 16 de xuño (BOE de 17 De xuño de 2010).

⁴⁵ VALDES DAL-RE, F., “Flexibilidad interna en la Ley 3/2012”, *Relaciones Laborales*, nº. 15-18, agosto 2012.

nun instrumento perverso. para utilizalo como opción para conciliar a vida persoal e laboral⁴⁶.

Unha das medidas máis enerxéticas en canto a aumentar a flexibilidade interna do poder empresarial é a distribución irregular do horario de traballo ao longo do ano, que, a falta de acordo, será do dez por cento como porcentaxe mínima. Esta medida, acentuada na Lei 3/2012, incrementa a flexibilidade con respecto á porcentaxe do cinco por cento previamente establecida pola Lei 7/2011, do 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva⁴⁷. Como límite a esta flexibilidade, tanto a Lei 3/2012 de RD como a Lei establecen os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lexislación, o que é case evidente. Os límites desta disposición completáronse coa Lei RD 20/2012, do 13 de xullo⁴⁸, que se suma ao texto da Lei 3/2012 que o traballador debe coñecer cun aviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante da mesma. Aínda que esta disposición supón algunha mellora con respecto á regulación anterior, realmente non limita o poder empresarial e pode ser cuestionable ata que punto ese breve aviso é efectivo para conciliar as responsabilidades privadas e laborais.

De feito, a reconciliación da vida familiar e laboral pivota sobre a flexibilidade dos horarios de traballo⁴⁹, polo que é fundamental facelos compatibles cos horarios da familia e cos

⁴⁶ 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.

⁴⁷ BOE do 11 de xuño de 2011.

⁴⁸ RD- Lei 20/2012, do 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e promover a competitividade (BOE, do 14 de xullo de 2012).

⁴⁹ O informe final "sobre as transformacións laborais e os cambios na Lei do Traballo en Europa", 1998, escrito por SUPUIOT, A., destaca os cambios que experimentou a lexislación laboral e a necesidade de facer as formas de prestación de servizos ao tempo que se proporciona seguridade laboral *vide* Opinión do Comité Económico e Social Europeo sobre a Lei de Modernización do Traballo do Libro Verde de "para afrontar os retos da final 21st Century", COM (2006) 708 final, DOUE, do 27 de xullo de 2007.

"tempos da cidade"⁵⁰. As licenzas xogaron un papel que, con todo, demostrou ser ineficiente, mentres que as horas de traballo flexibles e, en xeral, os mecanismos que permiten adaptar o tempo de traballo ao "de no trabajo" son moito máis axeitados para o obxectivo de a verdadeira conciliación. E isto é así porque o estudo destas figuras debe abordarse dende o prisma de igualdade entre sexos⁵¹.

Segundo se coñece, Directiva (UE) 2019/1158, do 20 de xuño⁵²- foi trasladado -en parte- ao noso sistema polo Real Decreto-Lei 5/2023⁵³. Sen entrar agora na súa análise, xa que transcende o alcance deste estudo, esta regulación inclúe unha nova clasificación de permisos que fanse individuais e completamente intransferibles. Ademais, a idade mínima do menor ata a que se lle permita gozar destes permisos redúcese a 8 anos, así como solicitar formas flexibles de traballo cunha duración destas fórmulas que poidan estar suxeitas a límites razoables. Ao mesmo tempo, as garantías

⁵⁰ A terminoloxía que fai referencia a "o horario de apertura e peche de oficinas públicas, tendas e servizos públicos ou privados ao servizo do público, incluíndo actividades culturais, bibliotecas, espectáculos e transport", xa estaba incluída na lei italiana nº. 53/2000, "prevé o apoio á maternidade e á paternidade, ao dereito á atención e á formación e á coordinación da cidade times", 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.

⁵¹ O 89% das persoas que coidan en España son mulleres, a maioría cónxuxes e fillas, con idades comprendidas entre os 45 e os 65 anos, segundo as cifras do Consello Superior de Investigacións Científicas (CSIC). En España, o 85% das mulleres seguen coidando o traballo doméstico e o 95% coida dos seus fillos. Estudo da Cruz Vermella, 2019, <https://www2.cruzroja.es/-/el-89-por-ciento-de-las-personas-cuidadoras-es-mujer>.

⁵² Directiva (UE) 2019/1158, do 20 de xuño, do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á conciliación da vida familiar e profesional dos pais e coidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello.

⁵³ Real Decreto-Lei 5/2023, do 28 de xuño, que adopta e amplía determinadas medidas para responder ás consecuencias económicas e sociais da Guerra de Ucraína, para apoiar a reconstrución da illa da Palma e outras situacións de vulnerabilidade; transposición das Directivas da Unión Europea sobre modificacións estruturais das empresas comerciais e conciliación da vida familiar e profesional dos pais e coidadores; e execución e cumprimento do Dereito da Unión Europea. BOE do 29 de xuño de 2023.

de goce destes permisos refórzanse mediante a consolidación dos dereitos adquiridos ou en proceso de adquisición que se xeran durante o seu goce, protección económica, desprazamento da carga da proba e ábrese a porta. para que os Estados impoñan sancións por incumprimento o que supón un reforzo da protección contra un trato desigual ou consecuencias desfavorables para quen se aproveite destes permisos⁵⁴.

É imprescindible, en todo caso, completar estes permisos específicos para deixar o posto de traballo, con posibilidades de adaptación flexible ao emprego, unha vez rematado ou mesmo durante o seu goce, na medida en que isto poida facilitar a reincorporación do traballador. Este é o punto clave que marcará a diferenza con respecto á normativa anterior porque se reforza o dereito a volver ao traballo despois do permiso parental⁵⁵. Esta normativa responde a unha disposición imperativa sobre a regulación do traballo flexible que ten como obxectivo afectar directamente á corresponsabilidade, promovendo o retorno ao mundo laboral das mulleres, beneficiarias tradicionais do permiso parental máis extenso, co risco inherente da súa desprofesionalización⁵⁶. En resumo, como sinala a Directiva, trátase de que as "mulleres e os homes deben ter o mesmo acceso aos permisos especiais para cumprir coas súas responsabilidades de coidado e animarse a usalos dun xeito equilibrado".

Pero, quizais, no que respecta ao tempo de traballo e á conciliación, o avance máis salientable –e desexado pola doutrina e os tribunais – reflectiuse na redacción do dereito a adaptar a xornada laboral da arte. 34.8 ET. O seu alcance

⁵⁴ CATRO ARGÜELLES, AR, "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.

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

⁵⁶ Respecto desta 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.

obxectivo debe poñerse en relación co art. 37.4.5.6 ET, que abarca casos que non implican necesariamente modificacións na xornada laboral. A norma actual consolida ese “dereito para solicitar adaptacións de” á xornada laboral, “incluída a prestación de traballo remoto, para facer efectivo o seu dereito a conciliar a vida familiar e labor”. Os suxeitos causantes estendéronse á parella de facto e aos conviventes que “por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poden coidar de si mesmos”, ademais dos xa contemplados antes (descendentes, cónxuxe), pero que se limitan a familiares ata o segundo grao por consanguinidade. Isto parece moi preciso, precisamente para a distribución de quen debe exercer o dereito. Pola súa banda, o procedemento adquire axilidade porque nun prazo máximo de quince días e en ausencia de convenio haberá que chegar a un acordo entre a empresa e a persoa que o solicite, se non, enténdese que a adaptación foi concedida nos termos solicitados. Ademais, a empresa “a empresa só poderá denegar a devolución solicitada cando existan razóns obxectivas para este”.

É dicir, a lexislación xa recoñece o dereito a adaptar a xornada laboral, pero segue dando un papel fundamental á negociación colectiva. Non obstante, pódese afirmar que os convenios colectivos non inclúen con entusiasmo esta referencia normativa xa que se limitan a referirse ao artigo 34.8 ET⁵⁷ ou facer unha referencia baleira de contido⁵⁸. O que parece ser máis habitual é que fagan algunha mención sen distinguir claramente o propósito destes instrumentos legais

⁵⁷ Para todos, como exemplo, V CC estatal de instalacións deportivas e ximnasios. BOE 26 de xaneiro de 2024. Arte. 31, h).

⁵⁸ CC do sector das empresas organizadoras de eventos. BOE 20 de decembro de 2024. “Arte. 45. (...) En canto á corresponsabilidade e conciliación da vida laboral, familiar e persoal, dentro de cada empresa pódense negociar medidas que favorezan a eficacia dos dereitos recoñecidos na normativa de igualdade, e en particular, aqueles que buscan a adaptación do día para satisfacer as necesidades familiares derivadas da gardería/como e os familiares maiores que non poden coidar de si mesmos, para que o exercicio destes dereitos sexa compatible coas actividades e organización das empresas. Para acadar os obxectivos descritos, e para erradicar calquera posible conduta discriminatoria, as empresas afectadas por este acordo poderán negociar as medidas oportunas coa representación legal dos traballadores na forma determinada na lexislación laboral”.

e quizais os enumeren indistintamente nas seccións de “permisos e licenzas”⁵⁹.

Outros acordos evitan calquera referencia a mecanismos específicos de flexibilidade e, como máximo, conteñen disposicións xerais sobre diferentes posibilidades e ampliacións de xornada a tempo parcial, sen establecer condicións vinculadas ao exercicio dos dereitos de conciliación⁶⁰ ou mesmo relacionado só coas necesidades empresariais⁶¹ ou inventar outros mecanismos e, deste formulario, excluíndoos dos máximos cálculos legais sobre a distribución irregular de xornada que se superará enormemente⁶².

⁵⁹ VIII CC sectorial estatal de cadeas de tendas de barrio. BOE 1 de xuño de 2024. “Artigo 40. Tutela legal e adaptación de días. Redución da xornada laboral para atender a menores afectados por enfermidades oncolóxicas ou outras enfermidades graves. Dereito á redución de xornada e/ou adaptación de horario nos casos de vítimas de violencia de xénero ou vítimas de terrorismo”. III CC da empresa Volkswagen Grupo España Distribución. BOE 28 de setembro de 2023. “Artigo 33. Ausencias, permisos retribuídos e tratamento de situacións de suspensión do contrato de traballo ou redución da xornada de traballo”.

⁶⁰ CC do Grupo de Supermercados Carrefour (Supermercados Campión, SA, Grupo Supeco-Maxor, SL Supersun España, SLU e Superdistribución Ceuta, SLU). BOE 14 de xuño de 2023. Arte. 16, D) “6. Os traballadores a tempo parcial poderán prorrogar a súa xornada ordinaria contratada só unha vez durante a vixencia deste convenio colectivo, mediante a consolidación do 20 por cento da media de xornada ampliada que teñan traballado en dous anos durante tres anos consecutivos, sempre que acaden un mínimo de 20 horas anuais. Para calcular a media a consolidar, eliminarase o ano con máis horas dos tres anos seleccionados. A porcentaxe do dereito de consolidación prevista no parágrafo anterior será do 25% do número medio de horas prolongadas realizadas en domingo e/ou festivos de apertura, dentro dos mesmos prazos e prazos. A consolidación destas horas, como prolongación da xornada ordinaria de traballo contratada, estará necesariamente vinculada á súa execución en domingo ou festivo”.

⁶¹ I Convenio Colectivo das Unidades Globais de Telefónica en España. BOE 9 de xuño de 2023. “Artigo 20. Adaptación do día. Os traballadores teñen dereito a solicitar adaptacións á duración e distribución da xornada laboral, á organización do tempo de traballo e en forma de provisión, incluída a prestación do seu traballo remoto, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Estas adaptacións deben ser razoables e proporcionadas en relación ás necesidades do traballador e ás necesidades organizativas ou produtivas da empresa”.

⁶² I CC da empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, “Artigo 43. Día libre de servizo. Que, sen ter un servizo previamente programado ou ningunha obriga, un tripulante poida estar obrigado a realizar o servizo que

4. O CÓMPUTO E O REXISTRO DO TEMPO DE TRABALLO

A análise da regulación da xornada laboral require unha consideración exhaustiva dos mecanismos de control e verificación legalmente establecidos. Estes mecanismos non só deben ser definidos pola normativa, senón tamén acordados mediante convenios colectivos ou convenios de sociedades, ou, no seu defecto, establecidos polo empresario tras consultar cos representantes legais dos traballadores (arte. 34,9 ET). A responsabilidade do control recae sobre o empresario, pero é de interese común garantir unha verificación precisa e a correspondencia entre o rexistro e o día en que realmente funcionou. Isto permítelle controlar o cumprimento das normas sobre distribución de horarios e tempos de descanso. o rexistro da xornada laboral é un dereito gañado pola acción sindical⁶³ o que se esgotou precisamente pola ausencia de normativas máis exhaustivas sobre a súa limitación.

Neste contexto, é fundamental ter en conta a Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos da organización do tempo de traballo⁶⁴, que substituíu á Directiva 93/104/CE. Este regulamento forma parte do ámbito da saúde e seguridade no traballo e cualificouse de "extravagante" por combinar requisitos mínimos coa posibilidade de flexibilizar internamente a normativa do tempo de traballo en cada país⁶⁵.

En efecto, a Directiva presenta unha "cara desprotectora" ao permitir a prórroga da xornada laboral mediante excepcións á norma xeral sobre o tempo máximo de traballo,

se considere oportuno. O franco de servizo programárase e publicárase co resto da programación do tripulante. Os tempos do franco de servizo, sempre que non resulten na activación dun servizo, non contan como actividade.

⁶³ Un estudo en profundidade sobre o rexistro de horas de traballo TRILLO PÁRRAGA, F., "Rexistro de xornada como instrumento para protexer a seguridade e a s"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.

⁶⁴ Directiva 2003/88/CE, do 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organización do tempo de traballo. DOUE do 18/11/2003.

⁶⁵ Un estudo en profundidade BOTIA CAMERA, 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.

especificada mediante negociación colectiva. O artigo 22 introduce a cláusula de "opting out", que permite superar o límite máximo da xornada acordada, sempre que exista un convenio expreso entre o traballador e o empresario. De feito, o Informe da Comisión Europea sobre a aplicación dos Estados membros da Directiva 2003/88/CE, inclúe das avaliacións dos socios sociais, en concreto, das organizacións obreiras que, coa supervivencia e aplicación desta cláusula de exclusión voluntaria, xunto coa exclusión dos autónomos, a Directiva "does non protexe nin mellora suficientemente a saúde e a seguridade dos traballadores"⁶⁶.

Simultaneamente, a Directiva ten unha "cara protectora" que se reflicte nas amplas definicións do ámbito subxectivo de aplicación e do concepto de tempo de traballo, en consonancia coa xurisprudencia centrada na saúde e seguridade no traballo. Así, o tempo de traballo enténdese como calquera período durante o cal o traballador permaneza no traballo, a disposición do empresario e no exercicio da súa actividade ou funcións. Ao longo destas liñas "protective" incluíronse as Conclusións do Avogado Xeral da sentenza preliminar formulada pola Audiencia Nacional Xullo de 2017, en resposta á demanda colectiva do sindicato CCOO contra Deutsche Bank, co fin de aclarar a obriga da devandita entidade de establecer un sistema de rexistro para a xornada efectiva que realiza o seu persoal. Son moi interesantes porque recordan que este control temporal deriva do efecto útil da Directiva 2001/88, cuxa finalidade é a eficacia da protección dos dereitos dos traballadores ao descanso, incluídos os derivados do artigo 31, parágrafo 2, da Carta de Dereitos Fundamentais⁶⁷.

O concepto de tempo de traballo constrúese a través da confluencia de tres elementos: a permanencia do traballador

⁶⁶ COM (2023) 72 final, Bruxelas, 15 de marzo de 2023.

⁶⁷ Conclusións do avogado xeral Sr. Giovanni Pitruzzella, presentado o 31 de xaneiro de 2019, caso C-55/18; *Federación de Servizos da Comisión de Traballadores (CCOO) en contra Detsche Banco SAE*, (ECLI:EU:C:2019:87). Respecto desta declaración e da evolución do rexistro de xornada, 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.

no traballo, estar a disposición das ordes do empresario e realizar as actividades do posto. A xurisprudencia do TJUE reafirmou que o tempo de traballo é o período no que o traballador permanece no lugar de traballo e está a disposición do empresario, aínda que non estea realizando tarefas activas. Pola contra, o tempo de descanso defínese pola oposición como “todo período que non es trabajo”. Tal interpretación foi avalada pola xurisprudencia reiterada do TXUE ao afirmar que é o tempo de traballo “o período no que o traballador permanece no lugar de traballo (...) en base á obriga do devandito traballador de permanecer a disposición do empresario” e constitúe “o factor determinante do feito de que o traballador está obrigado a estar fisicamente no lugar determinado polo empresario e permanecer á súa disposición”⁶⁸. Agora, aclárase que “para que un traballador sexa considerado a disposición do empresario, este traballador debe atoparse nunha situación na que estea legalmente obrigado a obedecer as instrucións do seu empregador (...) (e) cualificar como un período de descanso para as viaxes diarias que os traballadores deben facer para viaxar aos clientes (...) impoñerlles unha carga desproporcionada e sería contrario ao obxectivo de protección da seguridade e saúde dos traballadores que persegue a Directiva”⁶⁹.

Neste camiño de modernización do que se debe entender co tempo de traballo, a declaración do TJUE sobre o asunto “Matzak” é moi interesante⁷⁰ cuxa norma de aplicación á súa actividade como bombeiro voluntario impoñía a obriga de incorporarse ao parque en non máis de oito minutos, se se chamaba durante os gardas de localización⁷¹. É dicir, a

⁶⁸ STXUE do 9 de xullo de 2015 *Comisión contra Irlanda*, caso C-87/2014.

⁶⁹ STXUE do 10 de decembro de 2015 *Federación de Servizos Privados de CCOO vs Tyco Integrado Seguridade, SL, Tyco Integrado Lume & Seguridade Corporación Servizos, SA* caso C-266/2014. (ECLI:EU:C: 2015:578).

⁷⁰ STXUE do 21 de febreiro de 2018 *Matzak*, caso C-518/15 (ECLI:EU:C:2018:82).

⁷¹ Sobre *vide* informe da OIT, *Directrices sobre o traballo digno nos servizos públicos de emerxencia*Xenebra (2018). Recóllense indicacións sobre o horario de traballo e descansos dos traballadores en situacións de emerxencia e recoméndase que cando un traballador permaneza dispoñible

restrición xeográfica e temporal imposta pola empresa restrinxen obxectivamente as posibilidades de dedicarse aos seus intereses persoais e sociais⁷², de xeito que se estima o elemento funcional característico da noción de tempo de traballo⁷³. Precisamente, tendo en conta que non se cumpren as premisas da xurisprudencia europea, recentemente a Sala Cuarta do Tribunal Supremo, no conflito suscitado por unha empresa de ascensores, determinou que o tempo que dedican os traballadores viaxar desde o seu domicilio privado ao do cliente, tanto ao comezo como ao final da xornada laboral, non se considera tempo de traballo efectivo, polo que non se acumula a retribución correspondente⁷⁴.

Deixando de lado estes avatares e a casuística, ampliouse a incorporación da obriga legal de rexistrar a xornada laboral no Estatuto dos Traballadores como consecuencia da interpretación do Tribunal Supremo sobre a extensión da obriga de rexistrar máis aló dos supostos estritamente previstos. ata entón, é dicir, aos traballadores a tempo parcial (arte. 12.5, h) ET) e nos casos de horas extraordinarias traballadas por traballadores a tempo completo (arte. 35,5 ET)⁷⁵. A xurisprudencia do Tribunal Superior provocou o cambio lexislativo do que xorde a disposición reguladora do actual artigo 9 do art. 34 ET⁷⁶. Esta redacción está de acordo coa Directiva, tamén no que respecta ás excepcións que se contemplaron ata o momento⁷⁷, aínda que existen presupostos máis confusos, como o traballo a tempo parcial das persoas empregadas ao servizo da vivenda familiar,

fóra do seu horario habitual de traballo para prestar un servizo ou nun lugar determinado, ese tempo se contabilice como tempo de traballo.

⁷² Matzak: seccións 59 a 66.

⁷³ Matzak: sección 59.

⁷⁴ STS do 27 de novembro de 2024 rec. 88/2023, (ECLI:ES:TS:2024:5973).

⁷⁵ 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).

⁷⁶ Sección redactada de conformidade co art. 10 do Real Decreto Lei 8/2019, do 8 de marzo (BOE 12 de marzo). O incumprimento deste deber clasifícase como infracción administrativa grave (arte. 7.5 Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social).

⁷⁷ Por exemplo, en relación co persoal directivo superior, art. 3.3 Real Decreto 1382/1985, do 1 de agosto (BOE 12 de agosto).

respecto do cal a exclusión prevista na propia normativa⁷⁸ levantou dúbidas que sexan a base da sentenza preliminar resolta recentemente por un Tribunal de Xustiza, precisamente porque considera que esa exclusión pode implicar discriminación indirecta por razón de sexo, na medida en que a maioría destes traballadores son mulleres⁷⁹. Ao mesmo tempo, pero con anterioridade á reforma lexislativa, a Audiencia Nacional ditara unha sentenza preliminar sobre a interpretación restritiva anterior que o Tribunal Supremo viña mantendo respecto da limitación da obriga de rexistrar horas de traballo, á que o TJUE determinou que é contrario á normativa comunitaria, unha normativa que non contempla un sistema que permita calcular a xornada laboral realizada por cada traballador, un regulamento que non contemple un sistema que permita calcular a xornada laboral en particular, que o número de horas de traballo diarias e semanais, así como os períodos mínimos de descanso, pode determinarse “obxectiva e fiablemente”, lembrando que o rexistro debe ser “accesible”⁸⁰. Porén, a xurisprudencia máis recente interpretou estes requisitos de control de forma moi flexible, ata o punto de que é legal, segundo o Tribunal Supremo, que sexa instrumentalizado a través dunha plataforma informática con –obvio e recoñecido– riscos de manipulación xa que desde o noso ordenamento xurídico non parece que se estableza “como unha determinación absoluta da validez ou ilegalidade do sistema de rexistro acordado polo empresas e os representantes legais dos traballadores”⁸¹.

⁷⁸ No que respecta aos traballadores contratados a tempo parcial, as obrigas de rexistrar a xornada laboral establecida no art. 12.5.h) do Estatuto dos Traballadores (art. 9.3 bis Real Decreto 1620/2011, de 14 de novembro, polo que se regula a relación especial de traballo do servizo de vivenda familiar, de conformidade coa redacción dada por RDL 16/2013, de 20 de decembro, BOE 21 de decembro).

⁷⁹ Sentenza preliminar formulada polo Tribunal Superior de Xustiza do País Vasco o 5 de xullo de 2023, caso C-531/23 *Loreda*; STJUE do 19 de decembro de 2024 (ECLI:EU:C:2024:1050). Un estudo sobre este pronunciamento 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.

⁸⁰ STXUE do 14 de maio de 2019, C-55/18, (ECLI:EU:C:2019:402).

⁸¹ STS 18 de xaneiro de 2023 rec. 78/2021, (ECLI:ES:TS:2023:85).

Pódese afirmar, polo tanto, que a regulación interna queda moi lonxe de garantir aquelas características esixidas polo TJUE na interpretación da Directiva e, en definitiva, o que debe garantir a nosa lexislación. A normativa estatutaria deixa ao criterio das partes negociadoras a xestión específica dos instrumentos para o rexistro da xornada e a súa eficacia, constituíndo a base na que se basean os cálculos do tempo de traballo e todas as súas consecuencias sobre os dereitos laborais tan esenciais como o salario ou o descanso. O panorama é moi diverso. Existen acordos que van desde referencias á propia Directiva 2003/88/CEE ata declaracións tan amplas e ambiguas como referidas a instrumentos de control “, como anotacións en papel coa sinatura do traballador, aplicacións informáticas, tarxetas de identificación electrónica ou calquera outro medio ou soporte que acredite o cumprimento por parte do traballador do rexistro realizado”⁸². Outros parecen ignorar o mandato do lexislador, mesmo coas súas deficiencias, e referirse directamente a un rexistro “mensual”⁸³ nalgúns casos ou despois da situación de estar a disposición do traballador⁸⁴. Precisamente para corrixir as derivacións ou interpretacións que fan que o rexistro sexa menos efectivo como o instrumento máis relevante para limitar e proporcionar seguridade xurídica ao tempo de traballo, no Acordo do 20 de decembro no que se baseará a proposta reguladora para a redución do horario de traballo. Este elemento verase

⁸² VII Xeneral CC do sector da construción, art. vinte e un. BOE 23 setembro 2023.

⁸³ CC para perruquerías, institutos de beleza e ximnasios, BOE 10 de outubro de 2024, “Artigo 22. Día. (...) “En caso de desacordo, o devandito tempo pagarase de acordo co salario pactado, polo que se debe manter e pagar un rexistro mensual dos devanditos tempos a finais de mes”.

⁸⁴ XII CC nacional de centros educativos privados con réxime xeral ou educación regulada sen ningún nivel concertado ou subvencionado. BOE 15 de xullo de 2024. Anexo V “4. En xeral, establecerase un tempo de entrada e saída que o traballador debe cumprir segundo o determinado de acordo co indicado no segundo punto. A presenza no lugar de traballo fóra destas horas non se considerará tempo de traballo, salvo que o empresario confíe ou autorice a actividade laboral ao traballador ou se produza un incidente que obrigue a traballar máis horas. Isto comunicarse debidamente á dirección ao día seguinte da súa finalización para o rexistro e record”.

directamente influenciado⁸⁵. É moi importante que o lexislador limite os medios para materializar este rexistro, que debe gozar de autenticidade e trazabilidade, presentando unha forma de acceso inmediato á Inspección Laboral, aos representantes dos propios traballadores e ao propio traballador. Ademais, é fundamental que os protocolos do sistema de rexistro da xornada laboral sexan froito da negociación e, en todo caso, dun proceso obrigatorio de información e consulta coa representación legal⁸⁶. Nesta liña de procurar protexer aos traballadores de posibles fraudes, a reversión da carga da proba, recaendo sobre a empresa, en caso de irregularidades no rexistro, tamén supón unha garantía que debe estenderse desde a previsión actual xa establecida. contempla o rexistro do traballo a tempo parcial. En definitiva, trátase de modernizar a obriga legal de controlar a xornada laboral mediante o rexistro dixital diario de horas, garantindo a súa autenticidade e accesibilidade. En definitiva, o rexistro da xornada é a base na que se basean os cálculos do tempo de traballo dos traballadores, polo que a reticencia a establecer sistemas fiables ou ineficientes fai que en moitos casos sexan previstos pola propia negociación colectiva. De feito, a empresa, como suxeito obrigado da súa conservación e, ao mesmo tempo, responsable de garantir que se realiza correctamente e se abonase o horario de traballo estipulado, debe ser a máis interesada en garantir este rexistro "obxectivo, fiable e accesible". Parte da doutrina⁸⁷ insistir en que a normativa debe equilibrar a flexibilidade empresarial coa protección dos traballadores, garantindo que as modificacións lexislativas non comprometan a estabilidade e o benestar dos empregados, senón que se garante que as empresas funcionen con marxes de axuste e, polo tanto, que se respecten. a liberdade

⁸⁵ Xa se refire á nova arte. 34 bis, 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*, novembro-abril 2025, nº. 10. <https://doi.org/10.24310/rejls102025>

⁸⁶ Neste sentido, lembra o controvertido STS do 18 de xaneiro de 2023 rec. 78/2021 (ECLI:ES:TS:2023:85).

⁸⁷ 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/>

individual dos que queiran traballar máis e gañar máis. Seguindo este fío argumentativo, argumentase que non se pode manter a rixidez no rexistro da xornada laboral e non se pode aumentar a posibilidade de que os traballadores traballen máis que as 80 horas extraordinarias pagadas actuais.

Este argumento, con todo, é directamente contrario á necesidade de protexer a seguridade e a saúde do traballador. De feito, a implantación de rexistros de xornada fiables e accesibles é fundamental para protexer os dereitos dos traballadores e garantir a eficacia da normativa laboral. Neste sentido, informouse de que as cifras de absentismo no noso país son moi altas –ao redor do 7,5%, no terceiro trimestre de 2024⁸⁸– pero a raíz deste problema atópase no aumento dos trastornos da enfermidade mental relacionados con horas de traballo excesivas debido ao control efémero sobre o traballo realizado con medios dixitais, o que implica “hiperconexión”⁸⁹.

Ademais, a fraude existente que se relaciona coas obrigas asistenciais e a falta de distribución destas tarefas que levan a quen tradicionalmente se encargan delas a recorrer á baixa por enfermidade falsa para cubrir estas necesidades asistenciais. É fundamental incorporar a perspectiva de xénero na regulación do rexistro de tempo, tendo en conta as diferenzas na cuantificación do cumprimento do tempo entre homes e mulleres. Un rexistro desagregado por xénero permitiría establecer medidas correctoras para garantir que as baixas e ausencias se gozan de forma corresponsable.

En definitiva, a regulación da xornada laboral e os mecanismos de control e verificación son fundamentais para garantir o cumprimento dos dereitos laborais.

⁸⁸ Adecco, X Informe trimestral sobre absentismo e accidentes laborais, 7o enerón desde 2025, <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/x-informe-absentismo-siniestralidad/>

⁸⁹ Excelente traballo nesta 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>

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^a. 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 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.
- 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^a. 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^a. "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*. n^o. 149, 2019.
- MIRANDA BOTO, J. M^a. *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*, n^o. 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*, n^o. 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-RE, 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.