



Panel III: La Ordenación sostenible del tiempo de trabajo

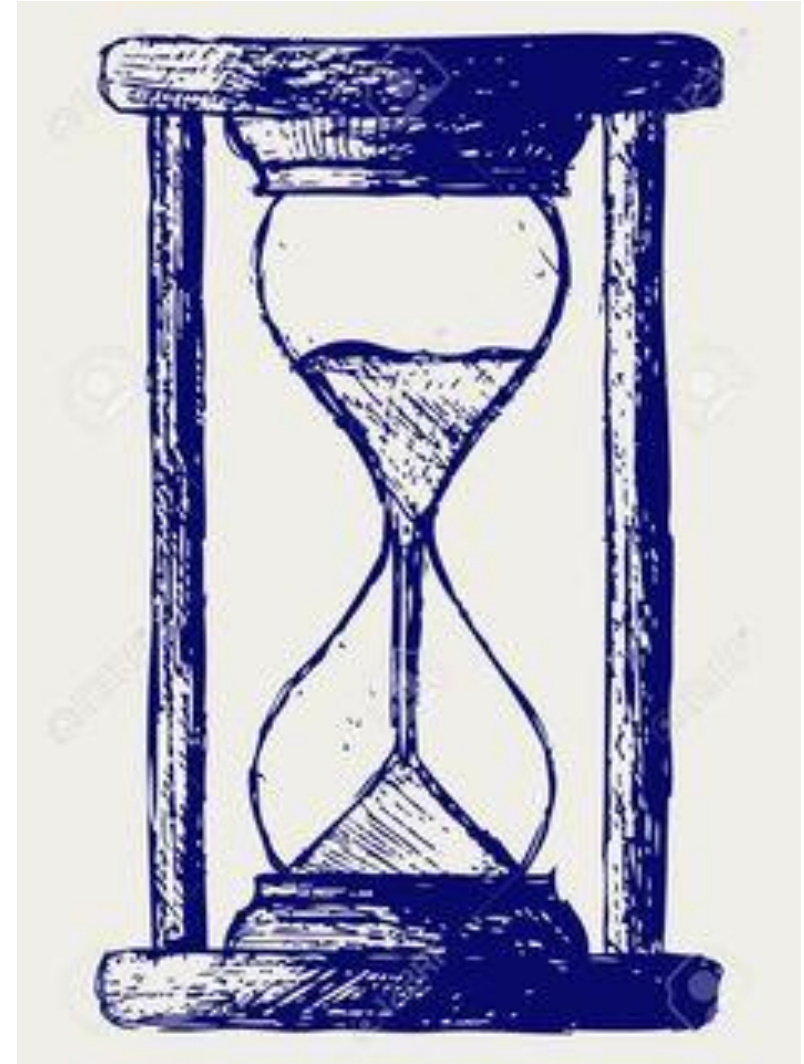
Emma Rodríguez Rodríguez

Seminario Internacional Proyecto NEGOCIA2. 24-25 de abril de 2025. Oviedo

- Proyecto: NEGOCIACIÓN colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo (Ref.: PID2022-137853NB-I00)

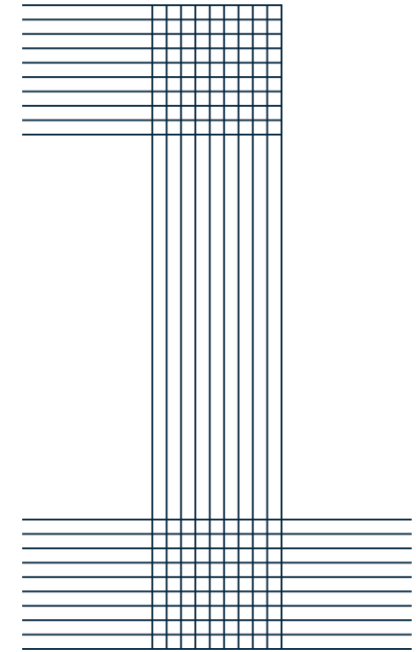
¿De qué hablamos?

- La relevancia del tiempo de trabajo
- Horas extraordinarias y disponibilidad horaria
- Distribución irregular de la jornada frente a la adaptación de la jornada
- Cómputo y registro del tiempo de trabajo





- La relevancia del tiempo de trabajo: salud y vida



Algunos DATOS

EL OBJETO DO PROBLEMA

El **82 %** de los trabajadores españoles responden llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral –y el 74 % durante las vacaciones (antes de la pandemia era o 63 %).

6 de cada 10 compañías en España reconocen **no llevar a cabo ninguna medida para fomentar la desconexión digital de sus empleados**

LOS SUJETOS AFECTADOS

Cerca de la mitad señala que **no desconecta porque siente la obligación de responder, mientras que el 36 % afirma que o su puesto de trabajo así lo requiere.**

Hasta el **93 %** de los directivos/gestores en España afirman llevar a cabo esta **práctica**, mientras que, en el caso de los mandos intermedios, este porcentaje desciende al 89 %.

SOLUCIONES AL PROBLEMA

Al **40 %** de los trabajadores españoles aboga por establecer un convenio laboral que incluya el derecho a no atender el móvil ni el correo fuera del horario de trabajo.

La creación de un sistema de guardias remuneradas para las vacaciones y los fines de semana con fin de que el resto de los profesionales pueda descansar (36 %).

La posibilidad de llegar a un consenso con responsables para desconectar en las vacaciones (30%), el establecimiento de acuerdos..

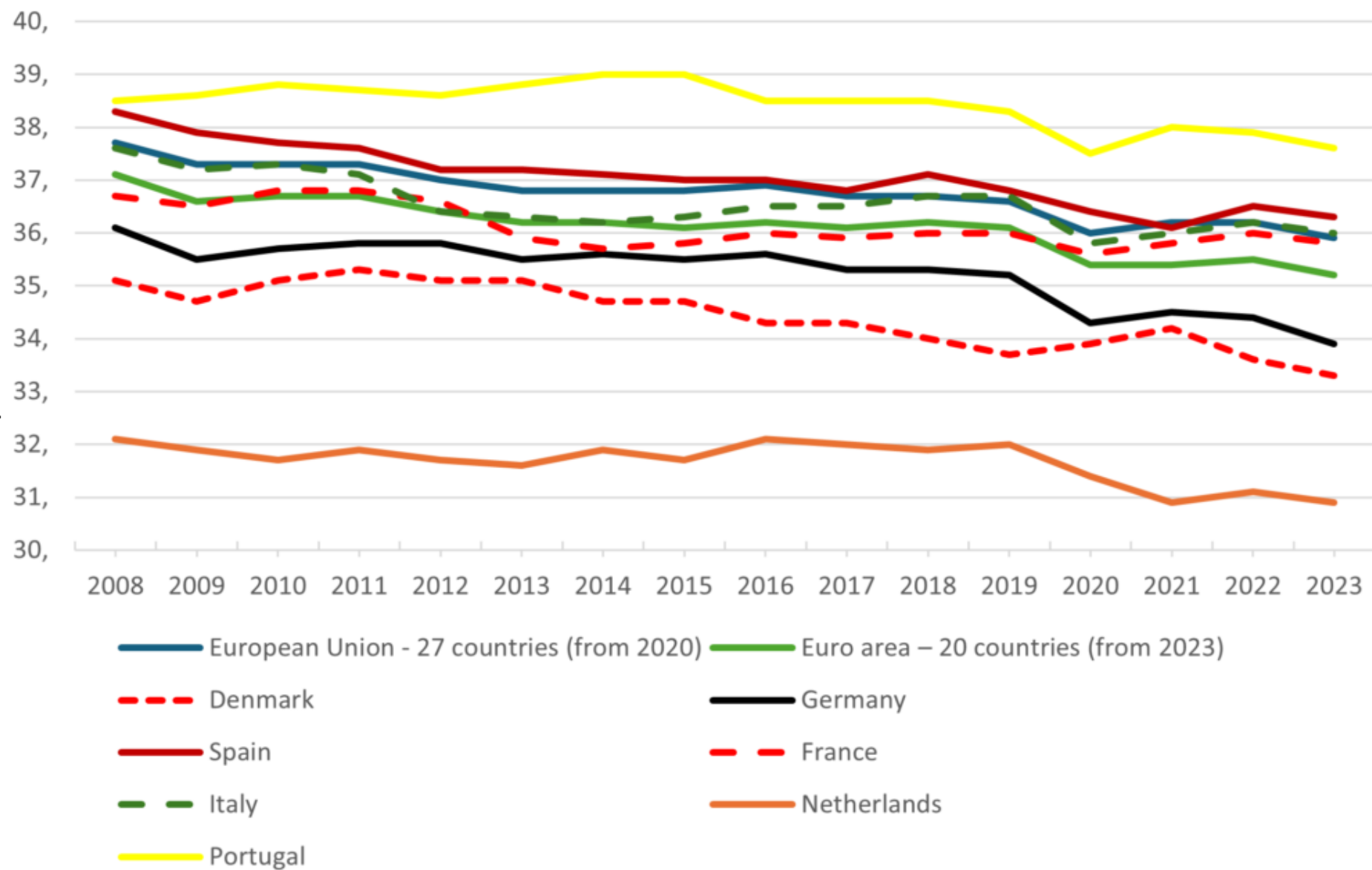
“Algunos datos (y argumentos) para el debate sobre la reducción de la jornada máxima”

[Daniel Pérez del Prado](#)

[23/07/2024](#)

[Blog Foro de Labos](#) [Conciliación de la vida laboral y familiar o personal](#) [Reformas laborales](#) [Tiempo de trabajo y jornada](#)

Universida_deVigo



1. Tiempo de trabajo y conciliación (Capítulo IX)

El tiempo de trabajo como elemento clave para:

- Conciliación de la vida personal y laboral
- Corresponsabilidad
- Salud ocupacional
- Competitividad y organización empresarial

Directrices generales propuestas:

- Día de cálculo anual
- Distribución irregular de la jornada laboral con sistemas de compensación
- Racionalización de horarios según sector/empresa
- Flexibilidad para entrar y salir del trabajo, según las necesidades de producción.

2. Igualdad de género en el empleo (Capítulo XII)

Objetivo: Promover la igualdad real entre mujeres y hombres

Propuestas para la negociación colectiva:

- a) Flexibilidad interna para facilitar la conciliación corresponsable de la vida laboral y personal
- b) Adaptación de la jornada laboral, estableciendo principios, reglas y plazos de respuesta
- c) Alternativas flexibles en la planificación de vacaciones para conciliar la conciliación laboral y personal con las necesidades empresariales

Acuerdo sobre la Reducción de la Jornada Máxima Legal

✦ Convenio entre los sindicatos representativos y el Ministerio de Trabajo y Economía Social

◆ Puntos principales:

1 Adaptación de los acuerdos

Plazo hasta el 31 de diciembre de 2025 para adaptar los convenios colectivos a la nueva jornada semanal de 37,5 horas.

2 Registro del día

Es obligatorio disponer de un registro diario de trabajo digital, objetivo, confiable y accesible.

Acceso remoto para la Inspección de Trabajo y representación sindical.

3 Régimen sancionador

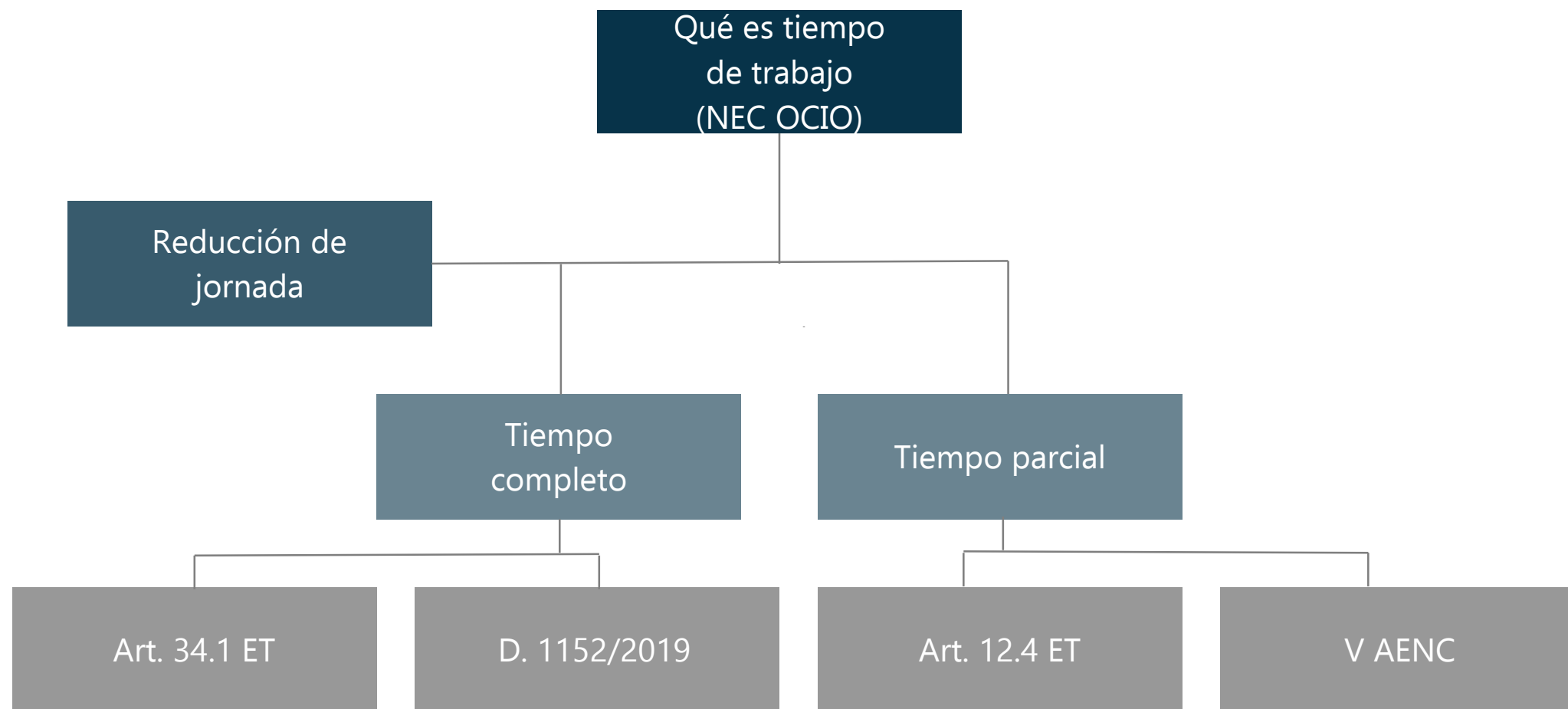
El incumplimiento del registro de jornada de trabajo se considerará infracción para cada trabajador afectado.

Sanciones en casos de ausencia de registro o falsificación de datos.

4 Desconexión digital

Derecho inalienable a la desconexión digital fuera del horario laboral.

La falta de atención a las comunicaciones no puede implicar consecuencias negativas para el trabajador.



Informe da Comissão de Expertos OIT Conferência
Int-Sindical 1 OIT no 112 de Prágia 2005 Página de 1048

93ª Conferencia Internacional sobre “Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección”, 2005



HORAS EXTRAS (Art. 35 ET)

- **Artículo 3 y siguientes: posibilidades de superar la jornada máxima prevista:**
 - Art. 35.3 “para prevenir o reparar accidentes y otros daños extraordinarios y urgentes”
 - **Horas extras voluntarias. (Problema especial: H. COMPLEMENTARIO y TIEMPO PARCIAL)**
 - Realización (obligatoria) de horas extraordinarias previamente pactadas en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo.

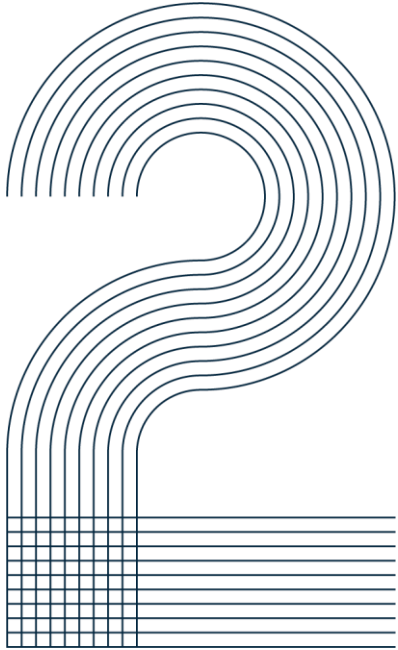
 - Artículo 2: Con carácter general, “el **número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta al año**”.
- Excepciones:**
- “Las horas extraordinarias que hayan sido compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización” (art. 35.2, segundo párrafo).
 - Los “trabajos para prevenir o reparar accidentes y otros daños” (art. 35.3).

 - Artículo 2: “En ningún caso el importe podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria”; según el Convenio núm. 1 del OIT, **deberá ser como mínimo 125% superior al ordinario.**

OTROS:

- Artículo 4 del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los **representantes comerciales**.
- Artículo 7 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del **personal de alta dirección**.

4º Trimestre 2024: 6,4 millones de horas extras a la semana
(39% no retribuidas)



- La distribución irregular de la jornada frente a la adaptación horaria

•Distribución Irregular de la Jornada

- Art. 34 do ET: Posibilidad de que las empresas hagan distribución irregular.

- Permite semanas de más de 40 horas y superar el máximo anual.

Posibilidades para el emprendedor

Convenio colectivo: Establece reparto irregular.

Acuerdo con los representantes de los trabajadores: Posible si no hay acuerdo.

Unilateralmente: La empresa puede distribuir el 10% de la jornada anual.

•AVISO

El trabajador deberá ser informado de la jornada de trabajo con un mínimo de 5 días de antelación.

Las modificaciones también deberán notificarse con 5 días de antelación.

•COMPENSACIÓN

Diferencias entre la jornada laboral y la jornada máxima legal o pactada.

La indemnización deberá efectuarse en el plazo de 12 meses.

•LÍMITES

Descanso diario: Máximo de 9 horas de trabajo efectivo por día; Descanso de 12 horas entre días.

Descanso semanal: Un día y medio ininterrumpido; Puede acumularse hasta en 14 días.

•EXCEPCIONES Y CONCILIACIÓN

Posible impacto por reducción de jornada (tutela legal, cuidado de familiares).

[Sentencia del Tribunal Constitucional \(31/05/2021\)](#) los tribunales vulneran el derecho a la igualdad y a la no discriminación si no se tiene en cuenta la situación personal de los trabajadores con jornada reducida.

Directiva 2019/1152: Condiciones Transparentes y Previsibles de Trabajo

1. Sustituye a la Directiva 91/533/CEE.
2. Responde a la evolución social y del empleo en la UE.
3. Consolida derechos mínimos para promover la seguridad y previsibilidad.

1.Conceto de "Período de Referencia Predeterminado"

1. Días y horas de trabajo definidos al inicio de la relación laboral.
2. Requerimiento de información cuando el patrón de trabajo no sea predecible.
3. Obliga a indicar número de horas garantizadas y horas de referencia.

2.Obligación de Preaviso

1. Preaviso razonable para la prestación de servicios o cancelación.
2. El trabajador puede negarse a trabajar sin consecuencias negativas si no se respecta el preaviso.

3.Impacto de la Modificación en la Regulación

1. Cambios en la regulación de las horas extraordinarias: absentismo de perspectiva de género.
2. O contrato a tempo parcial e las horas complementarias dificultan a conciliación.
3. Contradicción con derecho de conciliación, especialmente para personas con responsabilidades familiares.

4.Importancia de la Negociación Colectiva

1. Regula las horas extraordinarias y complementarias.
2. Falta de perspectiva de género en las negociaciones.

Art. 34.8 ET: derecho a la **adaptación de la jornada** de las personas con dependientes a cargo; ajustes a la regulación del Real Decreto-ley 6/2019.

DERECHO INDIVIDUAL

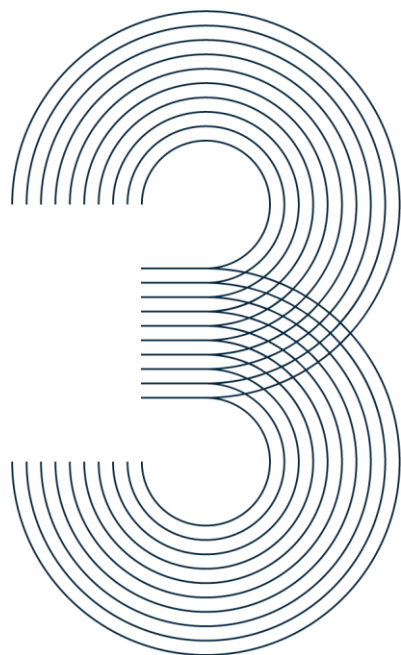


**Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social).
17/04/2023. Rec.: 660/2023**



Datos Seg. Social 2023, en España:

- Excedencias: 46.052 M/ 8744H
- Prestaciones por cuidado de menor: 220.829 (1 progenitor) /246.849 (2 progenitor)



Disney
ALICE
IN
Wonderland



© Disney

- Cómputo Y registro de jornada

“pobreza laboriosa”

➤ incremento del **pluriempleo**

➤ motivos: crisis (triple)

➤ 35'8% incremento de Sde 2019

➤ Descompensación %cotización y EPA:
empleo sumergido

❖ Pluriempleo: **STJUE de 17 de marzo de 2021, C-585/19**: cómputo de límites acumulación de jornadas laborales solo opera respecto de dos o más contratos celebrados con mismo empleador.

Art. 34.9 ET

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asunto C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank, S.A.E.) de 14 de mayo de 2019.

Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículos 3 y 5 — Descanso diario y semanal — Artículo 6 — Duración máxima del tiempo de trabajo semanal — Directiva 89/391/CEE — Seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo — Obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

Registro objetivo, fiable y accesible

PERO: STS 18 de enero de 2023; rec. 78/2021



- Cómputo de tiempo de trabajo



STJUE de 21 de febrero de 2018, Matzak



la restricción geográfica y temporal que impone la empresa durante la guardia localizada provoca la pérdida de los elementos distintivos del tiempo de descanso,



pues merma de forma significativa la libertad de movimientos del trabajador o trabajadora,



restringiendo de manera objetiva las posibilidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales, de manera que se estima el elemento funcional característico de la noción de tiempo de trabajo.



**STS 11 de enero de 2024,
rec. 3148/2021**



- La desconexión digital

¿Vía indirecta del trabajo a llamada?

V AENC, a negociación colectiva asume un papel protagonista en su refuerzo:

- programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas que tengan asignadas las tareas durante su ausencia.
- “utilizar el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria”.

✦ Normativa y realidad práctica

◆ Regulación estatutaria:

- Deja la **gestión de los instrumentos de registro** en manos de la negociación colectiva.
- Base para el **cómputo de tiempo de trabajo** y los derechos laborales (salario, descanso).

◆ Diversidad en los convenios colectivos:

- 1 Referencias a la **Directiva 2003/88/CEE**.
- 2 Fórmulas ambiguas: anotaciones en papel, tarjetas electrónicas, aplicación, etc.
- 3 Omisión del mandato legal: mención a **registros mensuales** o atrasados.
- 4 Convenios sectoriales que avanzan en criterios mínimos **interpretados por los tribunales**.
- 5 Incorporación de **nuevas tecnologías** y regulación de la protección de datos.

✦ Desafíos y propuestas de mejora

- ✓ Incidir en el **registro como garantía de seguridad jurídica**.
- ✓ Acotar **medios que garanticen autenticidad y trazabilidad**.
- ✓ Asegurar el **acceso inmediato** a la Inspección de Trabajo y a la representación legal.
- ✓ Protocolos de registros sujetos a **negociación y consulta preceptiva**.
- ✓ **Inversión de la carga de la prueba** ante fraudes, extendiendo la garantía del trabajo a tempo parcial.

✦ Conclusiones

- **Modernización** del registro de jornada: digital, diario, fiable y accesible.
- Papel clave da empresa como **sujeto obligado** a garantizar su autenticidad.
- Necesidad de superar las **reticencias a sistemas fiables** mediante una regulación más clara.

REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

✦ La negociación colectiva y la jornada de trabajo

- ✓ Sensibilidad a los cambios legislativos y jurisprudencias.
- ✓ Reducción de la jornada en los convenios, pero **sin enfoque en conciliación corresponsable**.
- ✓ Cláusulas que excluyen ciertas personas del régimen de disponibilidad horaria.

✦ Principales desafíos

- ◆ Regulación difusa y falta de garantías de control.
- ◆ Abuso de horas extras y complementarias, afectando a las personas con responsabilidades familiares.
- ◆ Conceptos problemáticos:
 - "Jornada adicional" y "disponibilidad telefónica", fuera de los límites legales.
 - Mayor impacto en sectores feminizados.
 - Falta de límites en el pluriempleo.

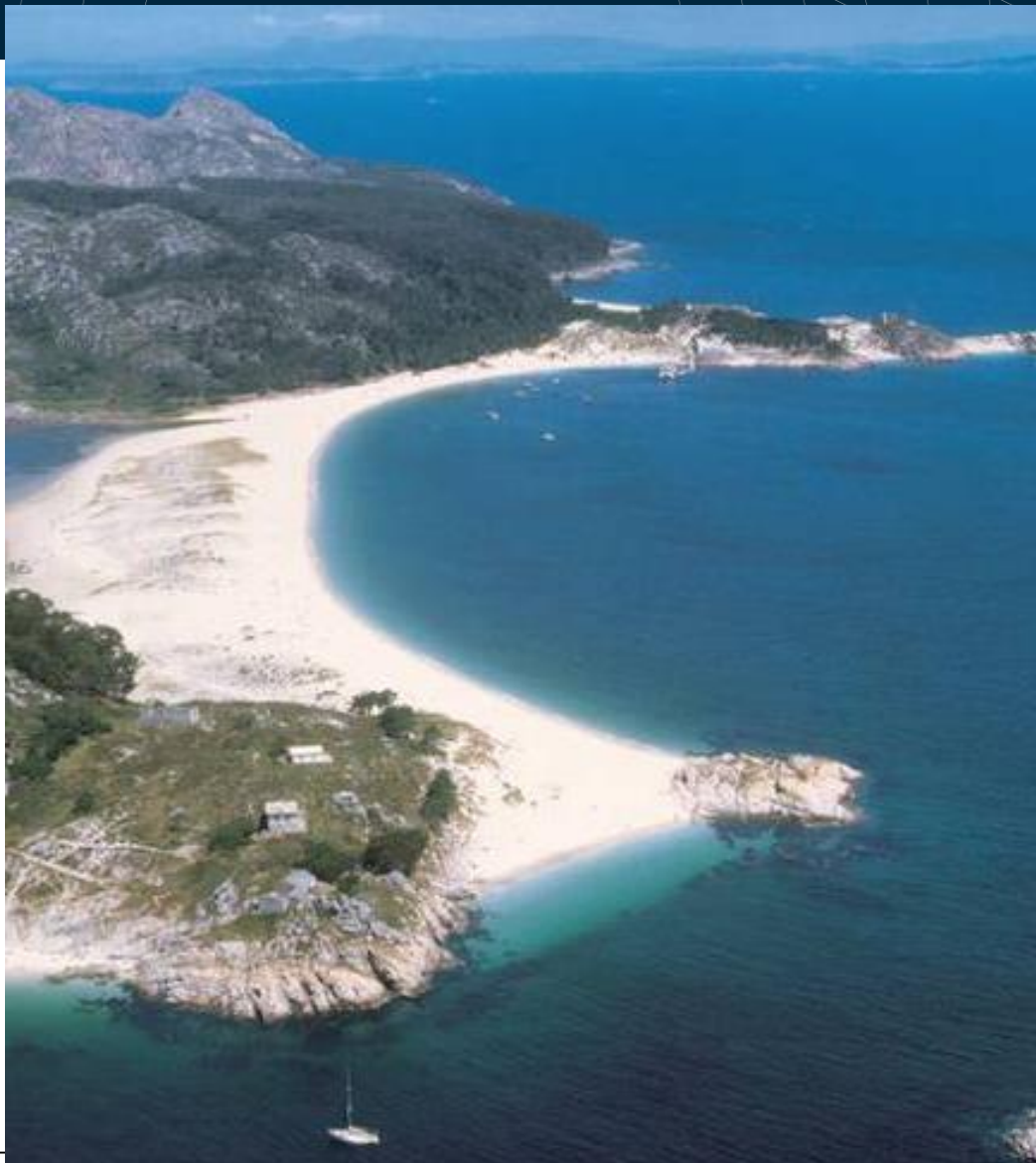
REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

✦ Impacto de la distribución irregular de la jornada

- ⚠️ Una de las herramientas más **perniciosas para la conciliación corresponsable**.
- ⚠️ **Escaso preaviso** en la aplicación de la distribución irregular.
- ⚠️ La **disponibilidad horaria no debe ser una variante de flexibilidad**, pues puede suponer discriminación indirecta.
- ⚠️ Falta de perspectiva de género en el cumplimiento de la jornada.

✦ Propuestas de mejora

- ◆ **Jornadas más reducidas e incentivos para la jornada continua.**
- ◆ **Limitación del exceso y desregulación de la jornada.**
- ◆ **Registro verificable y con enfoque de género** para evaluar el uso corresponsable de permisos y ausencias.
- ◆ **Mecanismos de flexibilidad y adaptación de jornada**, en lugar de reducciones



emmarodriguez@uvigo.gal