

El valor de lo «improductivo» y sus impactos laborales: la protección del tiempo extralaboral por la norma laboral

Margarita Miñarro Yanini

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social acreditada como catedrática.

Universitat Jaume I (Castelló, España)

*Directora de la [Revista de Trabajo y Seguridad Social](#). CEF
myanini@dtr.uji.es | <https://orcid.org/0000-0001-8411-3595>*

El sueño va sobre el tiempo
flotando como un velero.
Nadie puede abrir semillas
en el corazón del sueño.

F. García Lorca

(Así que pasen cinco años. Leyenda del tiempo)

1. Resulta absolutamente pacífica la afirmación de que el tiempo de trabajo es una condición esencial vinculada al propio nacimiento del derecho del trabajo. Así, impulsada por la correspondiente reivindicación obrera acompañada de movilizaciones, inicialmente se estableció su limitación por el Real Decreto de 3 de abril de 1919 que, con carácter general, disponía que «la jornada máxima legal será de 8 horas al día, o 48 horas semanales, en todos los trabajos». Posteriormente, tras varias regulaciones «de ajuste», la [Ley 4/1983](#) fijó la jornada máxima semanal en 40 horas, además de ampliar las vacaciones hasta el mínimo de 30 días naturales al año. Las modificaciones posteriores de la normativa general no han incidido en la dimensión cuantitativa del tiempo de trabajo, sino que se han centrado en la faceta cualitativa, en particular, en la flexibilización del tiempo de trabajo. Estos apuntes telegráficos sobre la evolución de la regulación de esta importante condición de trabajo muestran que, en su vertiente cuantitativa, ha experimentado pocos cambios, en contraste con los procesos productivos, en los que, de manera generalizada, la evolución ha sido drástica.

Asimismo, también ha variado el fundamento más inmediato de la limitación del tiempo de trabajo, como es lógico. De este modo, desde lo estrictamente vital –en el sentido más propio del término–, ha evolucionado hacia reclamaciones vinculadas con la valoración del tiempo más allá del trabajo y la pluralidad de facetas de quienes, al margen de su condición trabajadora, son personas con circunstancias e intereses propios que necesitan atender o, simplemente, quieren cultivar.

Con este telón de fondo, ha cobrado fuerza en los últimos tiempos la reclamación de una reducción del tiempo de trabajo. No obstante, no se trata únicamente de una reivindicación obrera, sino que otras voces indican que no solo no causaría perjuicios a las empresas, sino que resultaría beneficioso en términos de productividad. En este sentido, en el reciente informe «[Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España](#)», la OCDE ha cuestionado que más horas de trabajo supongan mayor productividad, señalando, al contrario, que las jornadas laborales muy largas, además de incrementar los riesgos laborales, reducen la satisfacción y productividad por hora. Es por ello por lo que ha señalado que la reducción de jornada puede desempeñar un papel positivo en el aumento de la productividad, haciendo mención específica a «una semana laboral más corta». Por su parte, los sindicatos UGT y CC. OO. insisten en que el desarrollo tecnológico alcanzado en los procesos productivos avala sobradamente la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo sin merma de productividad ni, por ello, rebaja salarial.

2. Exponente de esta reclamación de más espacios de tiempo extralaboral ha sido la propuesta de establecer la semana laboral de 32 horas distribuidas en 4 días, que supone incidir en dos aspectos clave de la jornada, como son su reducción y su distribución. Es de destacar que esta medida se inspira en la que se incluyó en el programa electoral del grupo Más-País, si bien en tal caso se planteaban estos dos cambios como alternativas –propuesta 1.5 del Programa de Economía, reducir de forma gradual y negociada la jornada laboral sin pérdida de salario a 32 horas semanales o 4 días por semana en el marco de la próxima década–, contando –con ciertos matices– con respaldo sindical. Con base en un acuerdo político, aunque esta fórmula nunca se ha llegado a plantear como propuesta «oficial», en términos más genéricos, ha tenido apoyo público promocional. En este sentido, se han

Desde lo estrictamente vital –en el sentido más propio del término–, ha evolucionado hacia reclamaciones vinculadas con la valoración del tiempo más allá del trabajo y la pluralidad de facetas de quienes, al margen de su condición trabajadora, son personas con circunstancias e intereses propios que necesitan atender o, simplemente, quieren cultivar

Exponente de esta reclamación de más espacios de tiempo extralaboral ha sido la propuesta de establecer la semana laboral de 32 horas distribuidas en 4 días, que supone incidir en dos aspectos clave de la jornada, como son su reducción y su distribución

planteado proyectos piloto, concebidos en la mesa de diálogo social, con objeto de reducir la jornada laboral. Así, la [Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre](#), por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral, establecía líneas de ayuda de la Fundación de la Escuela de Organización Industrial (EOI), FSP –adscrita al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo–, para la implantación de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral que incorporen medidas complementarias y supongan un impulso a la productividad en pequeñas y medianas empresas. En cualquier caso, como se ha indicado, no se trataba de medidas incentivadoras específicas, puesto que su objeto es reducir la jornada en términos genéricos, no ya implantar la jornada de 32 horas en 4 días semanales. Así, su requisito esencial, junto con mantener el salario correspondiente a la jornada íntegra, aplicar la medida durante 24 meses y alcanzar a determinados porcentajes –según la empresa o centro de trabajo tenga hasta 20 o más personas trabajadoras, 30 o 25 %, respectivamente– de personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo, es reducir la jornada al menos un 10 % semanal. Según indica esta orden, tras el periodo de implantación, se prevé que las medidas sean objeto de valoración, análisis e identificación de las mejores prácticas por la entidad competente, a fin de extraer recomendaciones para la futura toma de decisiones. Hay, en consecuencia, una voluntad de explorar las medidas que puedan desarrollarse en orden a reducir la jornada con visos de darle mayor estabilidad y alcance de futuro. Si bien, como se ha apuntado, el objeto de estos proyectos piloto era adoptar medidas que permitan reducir la jornada sin merma de productividad, sin duda, la fórmula consistente en establecer la semana laboral de 32 horas en 4 días ha sido la [protagonista](#) en este programa de ayudas. En suma, es indudable lo atractiva que resulta la semana laboral de 4 días para las personas trabajadoras, pero la posición empresarial ha sido, en términos generales, de rechazo a la medida. Además, la gran variedad de situaciones a que puede dar lugar es indicativa de que su complejidad técnica puede ser elevada. Por todo ello, el Gobierno ha estimado que, a efectos de implantar esta fórmula, resulta más adecuado optar por la vía promocional que por la impositiva, realizando las oportunas adaptaciones a las distintas realidades productivas mediante la vía convencional. En cualquier caso, experiencias supranacionales, como la de [Alemania](#), que ha probado el modelo auditado por [4 Day Week Global](#), apuntan a que se trata de un modelo tan exitoso que ha logrado convencer al 73 % de las empresas, que rechazan volver al modelo anterior.

El Gobierno ha estimado que, a efectos de implantar esta fórmula, resulta más adecuado optar por la vía promocional que por la impositiva, realizando las oportunas adaptaciones a las distintas realidades productivas mediante la vía convencional

3. Mucha más amplia repercusión ha tenido la petición de rebaja de la duración de la jornada, ya sin plantear la espinosa cuestión de la reducción de días de trabajo. Aunque se han realizado propuestas [variadas](#), la más firme es, sin duda, la que se incorporaba en el documento «[España avanza](#)», que recoge los compromisos de investidura PSOE y Sumar.

De este modo, entre las medidas incluidas en el punto segundo, rubricado «Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios», se incluye la reducción de la jornada laboral. En este sentido, dispone al respecto el acuerdo que:

Reduciremos la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38,5 horas en 2024 y culminándose en 2025. A partir de entonces se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.

Al margen de su formulación, no ya como compromiso, sino como acción de futuro –que es pauta común de las diversas medidas recogidas en este acuerdo–, con el que se busca reforzarlo al trasladarlo al plano de la certeza, aun futura, es de destacar que esta medida se plantea en términos muy precisos, acompañada de un programa para su implantación, lo que sin duda incide en esa misma dirección de afianzar la credibilidad de esta reforma. Otro aspecto de relieve que es oportuno traer a colación, incluido como medida de alcance general también dentro del segundo punto del documento, es el diálogo social, marco en el que se pretenden adoptar las medidas laborales previstas en este acuerdo.

Pues bien, el tiempo, el mejor testigo para confirmar verdades, ha demostrado que, efectivamente, al menos por lo que respecta al Gobierno, las pautas marcadas se han cumplido. Así, en el mes de mayo se convocó a la mesa de diálogo social con objeto de alcanzar un acuerdo para rebajar por ley la jornada de trabajo, de forma gradual, en los términos previstos en el acuerdo. Esta mesa sigue constituida en el momento en que se escriben estas líneas,

si bien con poco avance, dada la discordancia entre la postura del Gobierno y de los sindicatos, por una parte, y la de la patronal, por otra, que rechaza la implantación por ley de la medida, defendiendo que la reducción de jornada se realice, en su caso, mediante la negociación colectiva. En cualquier caso, a pesar de los episodios de crisis que han puesto en riesgo el mantenimiento de la vía del diálogo social, la ministra de Trabajo y Economía Social ha defendido una y otra vez que había margen para el acuerdo. Lo repitió de nuevo, animada por el pacto de reducción de jornada de la multinacional **Inditex**, que planea aplicar la reducción en 2025, aunque condicionada a que la persona trabajadora tenga la edad de 55 años o más y 10 años de antigüedad en la empresa. Con todo, solo un día después, a la vez que afirmaba la continuación del diálogo con los interlocutores sociales, confirmaba, ante su falta de avances, que la reducción de jornada se regulará como proyecto de ley en trámite de urgencia, mostrando así su firme voluntad de que esta reforma salga adelante

A pesar de los episodios de crisis que han puesto en riesgo el mantenimiento de la vía del diálogo social, la ministra de Trabajo y Economía Social ha defendido una y otra vez que había margen para el acuerdo

antes de que finalice el año. Sin embargo, dada la falta de acuerdo que ha hecho avanzar el calendario, la reducción no se hará en dos fases, como estaba previsto, sino que directamente se aplicará la reducción de 2 horas y media semanales. El **borrador** (extraoficial) al que se ha tenido acceso recoge esta modificación del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), disponiendo que: «La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual».

El Gobierno ha introducido también referencias a la reducción de la jornada en el muy reciente **Plan Fiscal y Estructural de Medio Plazo (2025-2028)** del Reino de España, que es el instrumento en el que se materializan las nuevas reglas fiscales europeas. Este plan, fechado y enviado a la Comisión Europea el 15 de octubre de 2024, hace referencia a esta reforma dentro de las perspectivas macroeconómicas, al señalar que:

En el medio plazo, el despliegue de los efectos de las reformas conciliará el descenso de la tasa de desempleo con ganancias de poder adquisitivo de los asalariados y una reducción de la jornada media. La incorporación de los efectos esperados de la agenda reformista en el ámbito laboral al escenario macroeconómico permite proyectar nuevos máximos de ocupación, un crecimiento continuado del poder adquisitivo de los asalariados y una reducción sostenida de la tasa de paro.

Prometiendo la creación de 1,5 millones de puestos de trabajo hasta 2026. De este modo, este documento de planificación vincula la reducción de jornada con el incremento del empleo.

4. Con todo, se prevé que la reforma del tiempo de trabajo vaya más allá de la reducción de la jornada, para alcanzar otros aspectos que tienen significación propia, pero con los que guarda conexión. En cualquier caso, todos ellos son exponente de la importancia de definir el tiempo de trabajo y, en consecuencia, desde el prisma opuesto, también el tiempo extralaboral. Ello supone que la norma laboral avanza en la protección del tiempo extralaboral de las personas trabajadoras, tomando una impronta más social en este punto.

El Gobierno ha introducido también referencias a la reducción de la jornada en el muy reciente **Plan Fiscal y Estructural de Medio Plazo (2025-2028)** del Reino de España, que es el instrumento en el que se materializan las nuevas reglas fiscales europeas

Se prevé que la reforma del tiempo de trabajo vaya más allá de la reducción de la jornada, para alcanzar otros aspectos que tienen significación propia, pero con los que guarda conexión. En cualquier caso, todos ellos son exponente de la importancia de definir el tiempo de trabajo y, en consecuencia, desde el prisma opuesto, también el tiempo extralaboral

5. De enorme relevancia resulta la reforma prevista en relación con el registro horario. Transcurridos más de 5 años desde que se implantara su obligatoriedad por el [Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo](#), de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modificó el artículo 34 del ET, se ha revelado que, con su regulación actual, no cumple los objetivos de garantizar los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social expresados en la exposición de motivos de esta norma. En suma, se trata de una medida con objetivo garantista, pero que en muchos casos no alcanza tal fin debido a la inadecuación de los sistemas. La base del problema es, en consecuencia, la concreción del modo en el que realizar este registro, que corresponde a la negociación colectiva, al acuerdo de empresa o, en su defecto, a la decisión de la empresa –previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras–. Tan amplio margen de libertad en la configuración del registro ha determinado que, en muchos casos, no cumpla su función básica y esencial, de permitir el efectivo control horario, según han constatado los órganos judiciales de lo social incluso del más alto nivel. En este sentido, el Tribunal Supremo, en su reciente [Sentencia 1161/2024, de 24 de septiembre](#), desestima el recurso de casación interpuesto por BBVA y FESIBAC-CGT frente a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de abril de 2022, que a su vez estima parcialmente la demanda interpuesta por CGT, a la que se adhieren ELA, CIG y SEC, contra BBVA. No es posible realizar en este editorial un examen exhaustivo de esta sentencia, pero debe destacarse que, pese a la desestimación de sendos recursos, incide en que no todo vale en cuestiones de registro horario. En este sentido, el tribunal, en la resolución de los recursos, se pronuncia respecto de varias cuestiones relevantes, entre las que se considera oportuno destacar, por esenciales, la obligación de que conste la identidad concreta de las personas trabajadoras a las que corresponden los distintos apuntes, precisando que ello es perfectamente compatible con la normativa sobre protección de datos personales, así como la necesidad de que la representación de las personas trabajadoras tenga acceso a la información relativa al mismo en la medida necesaria para la realización de sus funciones de control de cumplimiento de la normativa laboral, concretamente, la jornada y las condiciones de seguridad y salud en las que desarrollan el trabajo las personas trabajadoras.

Tan amplio margen de libertad en la configuración del registro ha determinado que, en muchos casos, no cumpla su función básica y esencial, de permitir el efectivo control horario, según han constatado los órganos judiciales de lo social incluso del más alto nivel

A la vista de la propuesta que ha salido a la luz, la reforma proyectada introduce cambios notables en el registro horario. De hecho, son tantas las novedades que parece oportuno comenzar por los aspectos que no se prevé que cambien, que, además de la propia obligatoriedad del registro, son: la obligación de conservar los registros horarios durante 4 años y la atribución a la negociación colectiva del establecimiento de su régimen de organización y funcionamiento. Al margen de estas cuestiones, los cambios son de sumo

relieve, comenzando por la ubicación de la regulación prevista, que pasaría al artículo 34 bis del ET, lo que no solo resulta más adecuado dada la extensión que tendría la nueva redacción (precepto de 6 apartados, 3 de ellos, a su vez, con diversos subapartados), sino que refleja la voluntad de dar mayor sustantividad propia a este aspecto del tiempo de trabajo, que deja de ocupar un mero apartado final dentro de las previsiones de la jornada. En cualquier caso, la proyectada disposición indica que seguirá aplicándose la regulación establecida en el artículo 34.9 del ET en tanto se produzca el desarrollo reglamentario del artículo 34 bis del ET.

Los cambios son de sumo relieve, comenzando por la ubicación de la regulación prevista, que pasaría al artículo 34 bis del ET, lo que no solo resulta más adecuado dada la extensión que tendría la nueva redacción (precepto de 6 apartados, 3 de ellos, a su vez, con diversos subapartados), sino que refleja la voluntad de dar mayor sustantividad propia a este aspecto del tiempo de trabajo, que deja de ocupar un mero apartado final dentro de las previsiones de la jornada

No es posible desarrollar en este editorial un análisis exhaustivo de las proyectadas previsiones, por lo que baste destacar algunas de sus claves. Por una parte, debe incidirse en que son de necesario cumplimiento, por lo que condicionan la otrora muy amplia libertad de la que disfrutaba la negociación colectiva para la configuración de este instrumento de control. Además, se prevé que, por vía reglamentaria, se establezca el contenido mínimo del registro de jornada, con necesaria inclusión de las formas de identificación o compensación del uso irregular de la jornada, lo que también condicionará la regulación negocial del registro.

Por lo que respecta a su fondo, los objetivos de facilitar «la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada», además de su «autenticidad, trazabilidad» e «interoperatividad», marcan el signo de todas las previsiones sobre el registro de jornada. En este sentido, resultan coherentes a tales fines las exigencias de: que el registro haya de realizarse por medios digitales, que los asientos se realicen de forma personal y directa por las personas trabajadoras al inicio y fin de la jornada, sin posibilidad de alteración de contenido por parte de la empresa, que pueda determinarse inequívocamente la identidad de

Los objetivos de facilitar «la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada», además de su «autenticidad, trazabilidad» e «interoperatividad», marcan el signo de todas las previsiones sobre el registro de jornada

la persona trabajadora que realiza el registro y/o modifica los asientos, que la información conste de forma comprensible y permita su documentación y copia y, en fin, que sea accesible para las personas trabajadoras, la representación legal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –en los términos que se desarrollen reglamentariamente–, y que, respecto de los dos últimos, sea accesible de manera remota. Por lo demás, el establecimiento del registro es un deber de la empresa, y como tal se configura al atribuir a esta, en caso de incumplimiento, la carga de

la prueba respecto de la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora, así como los efectos de la presunción de tiempo completo del contrato a tiempo parcial cuando afecte a personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, salvo prueba en contrario. Asimismo, dado que se trata de un derecho de las personas trabajadoras cuyo desarrollo exige su necesaria colaboración, se establece la garantía de indemnidad en favor de estas respecto de la correcta realización de los asientos, así como, más allá, con relación al adecuado ejercicio de los derechos vinculados a estos.

Junto con este contenido preceptivo, se incluye otro de carácter supletorio, pues solo se contempla aplicable en caso de que no se hayan incluido previsiones al respecto en el cauce «natural» al efecto, que es la vía negocial o la decisión de empresa. En virtud de estas, se considera, por una parte, que es tiempo de trabajo efectivo todo el periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada y, por otra, que el tiempo que exceda de la jornada ordinaria tiene la consideración de horas extraordinarias o complementarias, según las personas trabajadoras implicadas tengan contrato a tiempo completo o parcial.

6. Por lo demás, otra reforma en ciernes que afecta a la delimitación entre tiempo laboral y extralaboral, de gran impacto dado el generalizado uso de dispositivos electrónicos, es la que se refiere a la desconexión digital. La permanente interconectividad digital de las personas con frecuencia se confunde con disponibilidad laboral permanente, diluyendo límites entre tiempos de trabajo y privativo. Por ello, impulsada por el [Reglamento \(UE\) 2016/679](#), conocido como Reglamento general de protección de datos, la [Ley orgánica 3/2018](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, reconoció en su [artículo 88](#) el derecho a la desconexión digital a las personas trabajadoras en el ámbito privado y público. Es este un precepto complejo, en la forma y en el fondo, por lo que en el momento de su adopción hizo correr ríos de tinta entre la doctrina científica. Con todo, ahora procede solo apuntar, como se destacaba en el ya lejano [editorial del número 440 de esta revista](#), que esta regulación no define el derecho de desconexión digital, ni mucho menos establece garantías generales de efectividad, sino que prevé que sea la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, o bien, en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo, la decisión de la empresa [ex artículo 14.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales](#), los instrumentos que las prevean. Por su parte, el [artículo 20 bis del ET](#) se ha limitado a recoger lacónicamente el reconocimiento del derecho.

Esta carencia de directrices normativas ha supuesto que, en ejercicio de la libertad

Esta regulación no define el derecho de desconexión digital, ni mucho menos establece garantías generales de efectividad, sino que prevé que sea la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, o bien, en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo, la decisión de la empresa [ex artículo 14.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales](#), los instrumentos que las prevean

de configuración convencional, hayan proliferado fórmulas muy poco garantistas, que reconocen el derecho a no responder de las personas trabajadoras, pero no prohíben el envío de comunicaciones laborales en tiempo extralaboral a las empresas, que sería la medida más coherente y efectiva. De este modo, hacen recaer sobre la persona trabajadora individual la decisión de atender o no a los requerimientos –llamadas, mensajes...– de la empresa en periodo de desconexión. Además, con suma frecuencia, estos instrumentos introducen excepciones al derecho de perfiles difusos, con base en indeterminadas «circunstancias excepcionales» que, nuevamente, debilitan el derecho a la desconexión digital. La reforma que se plantea tendría como objetivo fundamental reforzar este derecho, estableciendo garantías de efectividad a fin de asegurar su cumplimiento y que este no quede en manos de las personas trabajadoras ni, tampoco, por supuesto, de las empresas, que serían sancionadas de incumplirlo. Se trataría, en definitiva, de configurar un verdadero derecho para las personas trabajadoras, reconocible como tal por su carácter indisponible, exigible y garantizado.

Esta carencia de directrices normativas ha supuesto que, en ejercicio de la libertad de configuración convencional, hayan proliferado fórmulas muy poco garantistas, que reconocen el derecho a no responder de las personas trabajadoras, pero no prohíben el envío de comunicaciones laborales en tiempo extralaboral a las empresas, que sería la medida más coherente y efectiva

7. Tras este repaso por uno de los temas de mayor actualidad jurídico-laboral, procede pasar a presentar el número 483 de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, que es especial, por su valioso contenido, puesto que, si bien esta es una constante en nuestras páginas, en este caso se publican los estudios galardonados con los prestigiosos **premios de Estudios Financieros 2024**, en sus modalidades de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como de Recursos Humanos.

En este sentido, el trabajo ganador del premio de la primera categoría lleva por título «"Aperturas" de las indemnizaciones "tasadas" por incumplimientos laborales e irrupción de su "efecto disuasorio": entre dogmática (teorización) y pragmática (estudio de casos típicos)», del profesor Cristóbal Molina Navarrete. El accésit ha correspondido al estudio titulado «El impacto de los sistemas algorítmicos en los procesos de selección de personal. Análisis jurídico-laboral a la luz del nuevo Reglamento europeo en materia de inteligencia artificial», de Inés Delgado López.

Por lo que respecta a la modalidad de Recursos Humanos, el trabajo premiado se titula «Optimización del entorno laboral: potenciando la utilización de los terceros espacios», y sus autores son Miguel González-Mohíno Sánchez, Mario Javier Donate Manzanares y Luis Javier Cabeza Ramírez. En cuanto al accésit, lo ha obtenido el estudio titulado «Los fundamentos del desarrollo de Amazon en España y la evolución de su sistema de reparto de paquetes», de Amparo Esteve Segarra. Junto a estos estudios doctrinales, se incluye otro

que analiza la problemática de la [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024](#), así como nuestra sección de actualidad jurisprudencial en la que se enmarcan los «diálogos con la jurisprudencia».

Cómo citar: Miñarro Yanini, M. (2024). El valor de lo «improductivo» y sus impactos laborales: la protección del tiempo extralaboral por la norma laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 483, 7-16. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.24153>