

LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y LA SUMA DE JORNADAS *

REDUCED WORKING HOURS, PART-TIME WORK AND THE ACCUMULATION OF WORKING DAYS

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

ORCID: 0000-0003-0957-1515

EXTRACTO

Palabras clave: tiempo de trabajo, tiempo parcial, jornada de trabajo, reducción de jornada, igualdad de género

El tiempo de trabajo constituye uno de los ejes vertebradores del concepto de trabajo digno y de calidad para las mujeres, que han de enfrentarse a varios obstáculos: de un lado, asumen una doble e incluso triple jornada cuando se suman los tiempos de trabajos retribuidos con los tiempos de trabajo no remunerados; de otro, ocupan mayoritaria e involuntariamente los trabajos a tiempo parcial, cuya configuración ampara la irregularidad y aleatoriedad en la distribución horaria. Ante tal situación, se analiza la propuesta de reducción del tiempo de trabajo y su interconexión con la igualdad y no discriminación por razón de género en los tiempos de trabajo, prestando especial atención a los mecanismos para garantizarla, como son la efectiva desconexión digital, el registro de jornada telemático y la adaptación de los contratos a tiempo parcial.

ABSTRACT

Keywords: *working hours, part-time work, working day, reduced working hours, gender equality*

Working time constitutes one of the fundamental pillars of the concept of decent and quality work for women, who face multiple structural challenges. On the one hand, they frequently assume a double or even triple workload when paid employment is combined with unpaid care and domestic work. On the other hand, women are disproportionately and involuntarily represented in part-time employment, a form of work that often permits irregular and unpredictable scheduling practices. In light of this context, this study examines the proposal to reduce working time and its intersection with the principles of gender equality and non-discrimination in the allocation of working hours. Particular attention is given to the legal and institutional mechanisms necessary to ensure such equality, including the effective implementation of the right to digital disconnection, electronic time tracking systems, and the adaptation of part-time employment contracts.

* Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”.

ÍNDICE

1. EL TIEMPO DE TRABAJO COMO CONDICIÓN DE TRABAJO DIGNO Y NO DISCRIMINATORIO
2. LA SUMA DE JORNADAS DE LAS TRABAJADORAS: ENTRE LA DOBLE Y LA TRIPLE JORNADA
3. VÍAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA
4. EL RECHAZADO PROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL
 - 4.1. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN PARA GARANTIZAR EL TIEMPO DE TRABAJO Y EL TIEMPO DE DESCANSO
 - 4.2. EL REGISTRO DE JORNADA COMO GARANTÍA DE LOS LÍMITES AL TIEMPO DE TRABAJO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS
5. TRANSPARENCIA Y PREVISIBILIDAD DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO DE LAS TRABAJADORAS

1. EL TIEMPO DE TRABAJO COMO CONDICIÓN DE TRABAJO DIGNO Y NO DISCRIMINATORIO

El tiempo de trabajo constituye uno de los ejes vertebradores para un trabajo digno y de calidad para las mujeres, en tanto “el tiempo de prestación se acumula y, con ello, se convierte en parámetro que condiciona el disfrute de otros derechos”¹. Así, en dicho concepto confluyen el salario recibido y las posibilidades de conciliación con la vida familiar y personal, sin olvidar el impacto que tiene esta coordinada contractual en las prestaciones de Seguridad Social a percibir y en la propia trayectoria profesional, incluidas las posibilidades de ascenso.

Sin embargo, en esta condición laboral se produce una paradoja cuando se trata de analizarla desde una perspectiva de género cuando se fija la atención en el contrato donde el tiempo adquiere una entidad propia: el contrato a tiempo parcial. Los tiempos de trabajo no se distribuyen equitativamente entre hombres y mujeres, sino que son las mujeres las que concentran el empleo a tiempo parcial: suponen, en 2024, el 73,2% de los ocupados con ese tipo de jornada en España².

Para hallar las razones de este desequilibrio se acude a la finalidad de esta modalidad contractual unida a la distribución heteropatriarcal de tareas de cuidado; de este modo, siempre se ha afirmado y entendido que esta relación permite atender necesidades de cuidados de hijos y familiares o compatibilizar el trabajo con los estudios. Sin embargo, en la práctica, una gran parte de trabajadoras a tiempo parcial prestan servicios bajo tal modalidad de forma involuntaria:

¹ Goerlich Peset, J.M., “El trabajo y su tiempo”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, p. 19.

² AA.VV., *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf.

en la zona euro, con datos de 2023, el porcentaje de mujeres de 15 a 64 años con parcialidad involuntaria alcanzaba el 18,0%, mientras que en España fue del 48,4%³.

No solo este contrato plantea problemas desde una perspectiva de género a la hora de su voluntariedad o asunción forzosa. También las consecuencias de la parcialidad de la jornada arrastran a la precariedad a quienes están vinculados a él, la mayoría mujeres, como se ha afirmado con anterioridad; en particular, la flexibilidad de la jornada y las repercusiones de la menor jornada en el resto de condiciones de trabajo.

Por cuanto hace a la primera, la escasa delimitación de este contrato (trabajar un número de horas inferior al día, a la semana, al mes o al año comparadas con las de una persona trabajadora a tiempo completo), permite configuraciones múltiples tanto en distribución como en reducción de la jornada, impidiendo muchas veces percibir esa prestación laboral como a tiempo parcial.

A la razón anterior se une las posibilidades que presenta el recurso a las horas complementarias (capaces de elevarse al 60% por negociación colectiva) y su aviso (con 3 días de antelación, también modulables convencionalmente), permitiendo configurar una relación hiperflexible (“funesta”) de la jornada⁴ y cuasi-imprevisible, la cual dificulta (o impide) la función de conciliación con la vida personal y familiar para la que aparentemente estaba diseñado este contrato. En el fondo, este contrato se caracteriza por la ampliación de las horas de trabajo prácticamente a demanda de la empresa⁵.

Respecto a la segunda, la menor prestación de servicios supone, en la práctica, una menor retribución (aun con los intentos de la norma de minimizar al máximo esa diferencia), la cual, a su vez, repercute, como ya ha sido advertido, en una menor cuantía de las prestaciones de Seguridad Social. Sin olvidar cómo resulta mucho más difícil promocionar en la práctica cuando se trabaja a tiempo parcial. En definitiva, este vínculo merece la calificación de empleo precario.

Cuestión distinta pero con similares resultados en relación a la jornada efectivamente trabajada, procede analizar dos tipos de reducciones de jornada: una, impuesta por la empresa por la concurrencia de determinadas causas; y, la otra, configurada como un derecho de las personas trabajadoras.

Por cuanto hace a la primera, por las conocidas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción reguladas en el art. 47 ET, la empresa puede

³ AA.VV., *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, cit.

⁴ Álvarez Cuesta, H., *La lucha contra la precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016.

⁵ Cairós Barreto, D.M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Bomarzo, Albacete, 2021, p. 176. En el mismo sentido, López Ahumada, J.E., *Tiempo de trabajo y economía digital*, Cinca, Madrid, 2022, p. 150.

imponer (siguiendo el expediente de regulación temporal de empleo) una reducción por tiempo limitado de las horas y consiguiente minoración del salario, que puede ser suplido, según las circunstancias de la persona trabajadora, por la prestación contributiva por desempleo que haya generado. De hecho, la norma parece pretender que las reducciones de jornadas se adopten como medidas preferentes respecto de las suspensivas, habida cuenta “se entiende que se trata de medidas en las que se mantiene la actividad profesional del trabajador, se conserva su capacidad de adquisición de nuevas competencias y experiencias profesionales y, especialmente, alejan más aún si cabe el riesgo de destrucción de empleo”⁶.

De atender a las cifras por género, y pese a prejuicios sobre la afectación entre mujeres y hombres, se observa que los ERTE cuya duración es de un trimestre se distribuyen de forma prácticamente equivalente entre hombres y mujeres. Sin embargo, conforme aumenta la duración de la situación de ERTE, se incrementa la presencia de las mujeres afectadas por este tipo de suspensiones⁷. Es más, en los denominados ERTEs Covid, y según los datos disponibles proporcionados por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, correspondientes a diciembre de 2021, del total de Ertes por Covid, 57.085 personas afectadas eran mujeres y 45.463 eran hombres. En diciembre de 2021, el 55,67% de las personas trabajadoras afectadas fueron mujeres, frente al 44,33% de hombres⁸.

Por el contrario, el art. 47.bis ET, que regula el Mecanismo RED y prevé la posibilidad de solicitar la reducción de jornada por causas cíclicas (cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año); o sectoriales (“cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una”) tiene un impacto, por ahora, diferente en relación con el género. El Mecanismo RED activado para el sector de la automoción a finales del año 2024⁹

⁶ Cruz Villalón, J., “Suspensiones y reducciones de la jornada laboral. Lo que hemos aprendido de la reforma laboral 2021”, *Labos*, Vol. 4, No. 1, 2023, pp. 189 y ss.

⁷ En los años 2020 y 2021, Izquierdo, M. et alii, “Un análisis de la efectividad de los ERTE según su duración”, *Boletín Económico del Banco de España*, núm. 4, 2022, p. 5.

⁸ UGT, “Acortando el camino en la lucha contra la desigualdad de género en el mundo laboral. Informe 8 de marzo de 2022”, 2022, https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_8_marzo_2022.pdf.

⁹ Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor.

ha alcanzado a 4.343 trabajadores, la gran mayoría hombres (3.770) y el resto mujeres (573), que han visto su contrato suspendido en lugar de optar por la modalidad de reducción de jornada¹⁰.

Respecto a la segunda, varias son las posibilidades que ofrece el ET para reducir la jornada de trabajo para conciliar con la vida familiar: reducción de jornada por cuidado del lactante (art. 37.4 ET); reducción de una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que deba permanecer hospitalizado (art. 37.5 ET); reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 12 años o mayor de tal edad con discapacidad (art. 37.6 ET); reducción por cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (art. 37.6 ET); reducción por cuidado de hijo enfermo de cáncer u otra enfermedad grave (art. 37.6 ET); reducción de jornada de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo (art. 37.8 ET); reducción de jornada por cuidado de hijo/a biológico/a o adoptivo/a (art. 48 ET); o el ejercicio del permiso parental mediante la reducción de jornada (art. 48.bis ET). A las anteriores cabe añadir la posibilidad de adaptación de jornada (sin reducción de la misma) que podría abocar a semanas laborales de cuatro días¹¹.

En todas ellas, los datos reflejan un panorama de ejercicio de estos derechos feminizado: más del 90% de las reducciones de jornada vinculadas a cuidados y conciliación han sido solicitadas por las mujeres. Específicamente las de guarda legal desciende mínimamente el porcentaje: el 83,52% de los trabajadores que solicitan reducciones de jornada por guarda legal son mujeres, mientras que el 16,48% son hombres¹².

2. LA SUMA DE JORNADAS DE LAS TRABAJADORAS: ENTRE LA DOBLE Y LA TRIPLE JORNADA

El trabajo remunerado (a tiempo completo o a tiempo parcial) no es la única variable de tiempo que se ha de contemplar a la hora de valorar esta coordenada con perspectiva de género. A ella hay que añadir el trabajo no remunerado

¹⁰ https://www.eldiario.es/economia/mecanismo-red-aprobado-industria-automovil-alcanza-4-300-trabajadores_1_12138646.html (17 de marzo de 2025).

¹¹ Sanmartín Mazzucconi, C., “Perfiles actuales del tiempo de trabajo: delimitación jurídica y perspectivas”, en AA.VV., *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2023, p. 37.

¹² <https://www.observatoriorh.com/personas-y-empresas/la-reduccion-de-jornada-perpetua-la-brecha-salarial-el-84-de-quienes-la-solicitan-son-mujeres.html>

integrado dentro del tiempo denominado de descanso. A este respecto, las mujeres asumen una doble jornada, la cual hace referencia a la suma de la jornada laboral a la jornada que las mujeres tradicionalmente realizan en el hogar familiar (tareas domésticas y cuidado de familiares). La última encuesta sobre empleo del tiempo muestra que los hombres dedican una media de 1:50 al día al hogar y a la familia mientras las mujeres dedican más de cuatro horas diarias¹³. En términos porcentuales, el 77,5% de las mujeres realizan tareas domésticas todos los días, frente al 32,9% de los hombres¹⁴.

Esta segunda jornada no tiene duración máxima, ni períodos de descanso ni mucho menos es retribuida¹⁵ y se suma a la jornada laboral realizada. De este modo, el trabajo de cuidados y en el hogar se añade a la jornada completa, o bien, si es parcial, invade el mayor tiempo de descanso que permitirían estos contratos. El resultado es la ampliación exponencial del trabajo (retribuido y no retribuido y la disminución, casi hasta su desaparición, del tiempo de descanso). Podría incluso cuestionarse si surge una nueva variable de tiempo: tiempo de trabajo, tiempo de descanso y a ellos se suma el tiempo de no descanso o tiempo de trabajo no retribuido. Las consecuencias de esta suma de jornadas son fácilmente deducibles: las mujeres sometidas a esta doble jornada experimentan carga mental, ansiedad y estrés, y se ven menos incentivadas a asumir más responsabilidades laborales.

El impacto en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la doble jornada no solo se produce en el contrato a tiempo parcial o en las reducciones de jornada, también influye la distribución de la jornada (jornada continua o jornada partida) y la hiperconexión constante que, merced a la tecnología, padecen la mayoría de las personas trabajadoras.

Así, la distribución de la jornada diaria puede suponer un aumento no registrado de la jornada, en tanto la jornada partida, que obliga a la persona trabajadora a acudir dos veces al lugar de trabajo podría obligar a no desplazarse al domicilio (aumentando el tiempo de trabajo invisible), máxime teniendo en consideración

¹³ https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm.

¹⁴ <https://www.epdata.es/775-mujeres-dedican-tareas-domesticas-todos-dias-frente-329-hombres/561fcf73-7b38-45b7-932c-251b3de47f80#:~:text=El%2077%2C5%25%20de%20las,32%2C9%25%20de%20los%20hombres>

¹⁵ Fernández Collados, M^a.B., “La doble jornada femenina y sus consecuencias”, en AA.VV., *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2006, pp. 119 y ss.

las dificultades de vivienda en las grandes ciudades, o realizar desplazamientos sumamente largos.

En el fondo, la jornada partida supone un incremento añadido al tiempo de no trabajo-no descanso¹⁶, en tanto duplica los tiempos de ida y vuelta al trabajo, aumenta el daño medioambiental de acudir en vehículos contaminantes varias veces al día al trabajo y expande el concepto de jornada laboral frente a las modalidades de jornada intensiva, comprimida o con reducción de las horas de comida¹⁷.

Como última pieza en el dibujo del tiempo de trabajo y el género, ya se ha vuelto un lugar común el incremento del número de horas trabajadas fuera de la jornada debido a las posibilidades que brinda la tecnología. El uso creciente de dispositivos móviles digitales y la tendencia hacia un trabajo más flexible han elevado los riesgos derivados de un exceso de conexión, que puede llevar a la realización de horas de trabajo adicionales y a períodos de descanso insuficientes. “Esto puede repercutir no sólo en el equilibrio entre vida profesional y vida privada, sino también en la satisfacción general en el trabajo y en la salud y el bienestar”¹⁸. Esta conexión perpetua incide también en el caso de las trabajadoras, que ven cómo el tiempo de trabajo invade no solo el tiempo de descanso, que también, sino el tiempo dedicado a los cuidados y al trabajo en el hogar. En consecuencia, genera una situación de estrés y carga mental fruto de la superposición de jornadas.

3. VÍAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Frente a la parcialidad de la jornada forzada, de un lado, y la doble jornada (que se suma a la completa o a la parcial trabajada) unida a la jornada partida en algunos casos y a la hiperconexión en la mayoría, procede examinar la reducción de la jornada de trabajo con perspectiva de género con el fin de comprobar su alcance, efectos y consecuencias en la configuración de los tiempos de descanso, trabajo y no trabajo remunerado.

Cierto es que la mera reducción individual de la jornada no permite constatar (como se observa con el contrato a tiempo parcial) una mejora reseñable en el reparto de las tareas en el hogar, al contrario, parece hacer recaer aún mayor peso

¹⁶ Como ejemplo, art. 15 III Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU. (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024).

¹⁷ Guerrero Jareño, R., “Guía de buenas prácticas en materia de tiempo de trabajo para empresas y personas trabajadoras”, en AA.VV., *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2023, pp. 160 y ss.

¹⁸ Eurofound, *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Luxemburgo, Eurofound, 2023, p. 51.

en quien menos trabaja de forma retribuida. Por el contrario, una disponibilidad de tiempo libre que lo sea con carácter universal, colectivo y transversal, podría traducirse en un reparto igualitario de las tareas de cuidado¹⁹.

Por cuanto hace a la jornada máxima, su reducción parece consecuencia de los avances técnicos acaecidos en las últimas décadas, que llevan prometiendo la liberación de las jornadas extenuantes y de las tareas más físicas, duras, repetitivas y/o peligrosas sin menoscabo de la productividad alcanzada, es más, mejorando dicho dato; de otro, de la necesaria redistribución de un bien escaso como sería el trabajo²⁰, habida cuenta la revolución digital y el impacto que el cambio climático y la transición hacia una economía baja en combustibles fósiles van a provocar a corto plazo una pérdida de empleos en determinados sectores, bien por la automatización o digitalización, bien por la necesaria transformación de los modos de producción.

A las dos anteriores se añaden otras razones²¹: así, se ha de poner en valor la vida y la salud física y mental de quienes prestan servicios, para lo cual se hace necesario reconfigurar los patrones de vida y trabajo, concediendo mayor importancia al tiempo de no-trabajo retribuido y apostar por la prevención de riesgos psicosociales asociados a una gran carga laboral y a una conexión permanente. Baste constatar los efectos que la doble jornada supone para la salud de las mujeres, con independencia de si trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial.

Frente al panorama referido, desde la OIT se han apuntado varias posibilidades para impulsar la reducción de la jornada máxima: semana laboral a tiempo completo reducida o bien derechos mejorados para quienes trabajan a tiempo parcial, al entender cómo la reducción de horas de trabajo a tiempo completo combinada con las garantías básicas con respecto a las horas de trabajo mínimas para el trabajar a tiempo parcial pueden dar lugar a resultados positivos para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad en general²².

Por su parte, el V AENC aborda la ordenación del tiempo de trabajo como un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la

¹⁹ Sanmartín Mazzucconi, C., “Perfiles actuales del tiempo de trabajo: delimitación jurídica y perspectivas”, cit., p. 35.

²⁰ Al respecto, Latouche, S., *Trabajar menos, trabajar de otra manera o no trabajar en absoluto*, El viejo topo, 2021.

²¹ Por extenso, analizando los beneficios en seguridad y salud y en la Economía del ocio, Argüelles Blanco, A.R., “La reducción de la jornada laboral: con causas para la oportunidad de la reforma legal”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 278 y ss.

²² OIT, *Working time and the future of work*, OIT, Ginebra, 2018, <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-future-work>.

corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos. En ese sentido, y en lugar de realizar una indicación específica en orden a la reducción de la jornada, apuesta por la adopción de fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, guía a los convenios colectivos para que promuevan la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo; la implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto derivadas de esa distribución irregular; la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y, por último, la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita²³.

Siguiendo las recomendaciones apuntadas, se abren varias posibilidades en manos de los agentes sociales para lograr una distribución de los tiempos de trabajo que respeten los tiempos de descanso tanto de los trabajadores como de las trabajadoras:

A) En primer lugar, cabría trabajar 40 horas semanales en cómputo anual, pero distribuyéndose regular o irregularmente durante ciertos periodos para prestar servicios en semanas de 4 días. Se entiende por distribución irregular de la jornada la alternancia entre periodos con diferente carga de trabajo, de forma que la jornada pactada finalmente no se supera. A su vez, esta modalidad de jornada puede ser estática (aquella en la que la concreción de la irregularidad está prevista de antemano y es invariable) o dinámica (donde la irregularidad está pendiente de concreción práctica)²⁴.

Esta posibilidad de distribuir irregularmente un porcentaje amplio de la jornada mediante su pacto en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, aparece reconocido en

²³ Álvarez Cuesta, H., “El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024, pp. 29 y ss.

²⁴ Sanguinetti Raymond, W. et alii: “Jornada de trabajo: determinación de su duración y distribución irregular”, en AA.VV., *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, Fundación 1 de mayo/Lefebvre, Madrid, 2020, p. 88.

el art. 34.2 ET. En todo caso, dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en las normas de aplicación y la persona trabajadora ha de conocer con al menos cinco días de antelación el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En cualquier caso, la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

En el caso de distribución regular de la jornada, la negociación colectiva concentraría la jornada máxima vigente en cuatro días sin alterar los salarios. No se reduciría la jornada y se habría de adecuar el sistema de producción empresarial a la nueva organización del trabajo, posible en algunas empresas y sectores y con más dificultad para su implantación en otros, por lo que resulta muy oportuno que sea la negociación colectiva más apegada a la empresa la que valore esta posibilidad.

Este modelo convencional puede operar sobre la jornada máxima legal de 40 horas de promedio a la semana en cómputo anual, repartida en cuatro días, o sobre la jornada máxima convencional. Esta posibilidad puede a su vez ser complementada también con fórmulas de distribución irregular de la jornada dependiendo de las semanas (art. 34.2 ET) y que debe respetar siempre el descanso legal de doce horas entre jornadas diarias (art. 34.3 ET)²⁵.

Las presuntas dificultades en materia de conciliación que podrían surgir en virtud de esta distribución concentrada quedan eliminadas en tanto cabe seguir utilizándose, en esa jornada concentrada, los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar²⁶.

B) Ya ha sido examinada la opción de trabajar menos horas por una retribución proporcionalmente menor prevista en el contrato a tiempo parcial, en sus modalidades horizontal (trabajar menos horas al día) o vertical (trabajar menos días a la semana, al mes o al año). El trabajo a tiempo parcial permite una jornada de 32 horas semanales distribuidas verticalmente en cuatro días u horizontalmente durante toda la semana laboral con proporcional descenso del salario base. En este caso, el acuerdo colectivo tendría en su mano desarticular, en la práctica,

²⁵ Lahera Forteza, J., “El debate de la jornada laboral semanal de cuatro días”, *Lex Laborum*, núm. 3, 2023, pp. 28 y ss.

²⁶ Argüelles Blanco, A.R., “La reducción de la jornada laboral: con causas para la oportunidad de la reforma legal”, cit., p. 278.

la jornada de 32 horas a tiempo parcial al poder establecer horas complementarias que llevarían a fijar una jornada real muy próxima a las 40 horas (art. 12.5 ET)²⁷.

Dado que el contrato a tiempo parcial precisa del acuerdo entre ambas partes (al igual que la modificación de contrato a jornada completa a parcial y viceversa), la negociación colectiva solo estaría capacitada para articular planes voluntarios (no obligatorios) de jornadas semanales a tiempo parcial de cuatro días laborables, por debajo de la jornada máxima legal o convencional, con una reducción proporcionada (o menor) del salario²⁸.

Así, alguna empresa ha desarrollado la Jornada Semanal Flexible Bonificada mediante la cual los empleados trabajan 32 horas a la semana, ocho horas diarias de lunes a jueves (4 días), en lugar de las 37,5 horas en cinco días a la semana. El recorte de horas viene acompañado de una reducción proporcional de sueldo, pero la empresa bonifica un 20% de ese descuento, es decir, paga alrededor de una hora. La medida ya se incluyó en la prórroga del II Convenio de Empresas Vinculadas (CEV), acordada con los sindicatos en 2021 para Telefónica, pero no tuvo la acogida esperada, dado que solo se apuntaron el 1% de trabajadores²⁹.

C) Reducción de la jornada mediante la negociación colectiva

Con esta opción, que dependen de la voluntad y el acuerdo de los sujetos negociadores, se minoraría el tiempo máximo trabajado sin disminuir proporcionalmente el salario. Para ello, la negociación colectiva ha de pactar dicha reducción del umbral y proceder a su distribución en cuatro días semanales, aumentando el descanso semanal a tres días (arts. 34.1 y 3 y 37.1 ET) o bien minorar todas las jornadas diarias (o la combinación adecuada de ambas). La flexibilidad del marco legal vigente permite perfectamente esta operación y con ella, indirectamente, se logra una subida de retribuciones a los trabajadores³⁰.

Sin embargo, de conformidad con la información que proporciona el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, está lejos de alcanzarse por la vía convencional: cerca del 12% del total de personas cubiertas por la negociación colectiva tiene una jornada convencional semanal de menos de 37 horas y media. No obstante, el 88% de las personas sujetas a convenio tienen pactadas jornadas superiores a esta cifra, lo que se traduce en que, en el segundo trimestre de 2023,

²⁷ Álvarez Cuesta, H., “El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024, pp. 29 y ss.

²⁸ Sala Franco, T. y Lahera Forteza, J., *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Tirant lo blanch, Valencia, 2022.

²⁹ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/06/07/companias/1654620574_517212.html.

³⁰ Lahera Forteza, J., “El debate de la jornada laboral semanal de cuatro días”, cit., pp. 28 y ss.

aún más de 10,5 millones de personas asalariadas del sector privado tienen una jornada habitual por encima de las 37 horas y media a la semana³¹.

De acudir a referentes de Derecho comparado, el papel de la negociación colectiva en la determinación de la duración del tiempo de trabajo varía mucho en la UE: Francia sigue teniendo la semana laboral de convenio colectivo más corta de la UE, con una media de 35,7 horas. Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, Suecia y Noruega también registran una semana laboral media pactada colectivamente inferior a la media de la UE14, de 37,6 horas. Bélgica e Italia, con 38 horas, están por encima de la media de la UE14, pero siguen por debajo de la media de la UE27, de 38,1 horas semanales. Aunque Austria, España y Portugal superan la media de la UE27, las horas de trabajo acordadas colectivamente siguen estando por debajo del máximo legal de 40 horas semanales. En total, las horas de trabajo acordadas colectivamente en 14 de los 27 Estados miembros se sitúan por debajo de las 40 horas³².

D) También puede lograrse el mismo objetivo a través de pactos individuales en los que se lograría trabajar menos horas manteniendo el salario. La capacidad de la autonomía individual de mejorar las condiciones laborales de los convenios colectivos aplicables (art. 3.1.c ET) permite reducir la jornada máxima convencional, en cómputo anual o fijada por semanas, y proceder a su distribución en cuatro días a la semana, siempre respetando los salarios mínimos fijados por la negociación colectiva. La única objeción es la posibilidad de que esta práctica camufle pactos individuales en masa, que suplanten o eludan la negociación colectiva³³ o sean discriminatorios para colectivos de trabajadores que no puedan acceder a ellos.

4. EL RECHAZADO PROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL

Desde hace ya demasiado tiempo³⁴, en España el art. 34 ET impone un límite máximo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, si bien convencional o contractualmente es posible establecer jornadas completas inferiores. En particular, corresponde al convenio fijar la duración máxima de la jornada en su ámbito de aplicación. De esta forma, la norma, lejos de atribuirse las competencias en materia de organización de la jornada de trabajo y pretender establecer una regulación común a todos los ámbitos y sectores de la

³¹ Boletín Oficial de las Cortes Generales núm. 63 de 12 de enero de 2024.

³² Eurofound, *Working time in 2021–2022*, Eurofound, Luxemburgo, 2023, p. 15.

³³ Sala Franco, T. y Lahera Forteza, J., *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, cit.

³⁴ Un análisis del recorrido histórico en Martín Rodríguez, M.O., *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia, 2023, pp. 23 y ss.

producción, ha optado porque sean los interlocutores sociales quienes acuerden la jornada de trabajo máxima en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Este *status quo* (mantenido desde hace más de 40 años) ha sido objeto de un Proyecto de Ley que ha sido rechazado en el Congreso (en el momento de redactar estas líneas) que pretendía rebajar el número máximo de horas semanales de trabajo en cómputo anual hasta las 37 horas y media (1712 horas anuales), lejos de las 32 horas antes apuntadas como objetivo³⁵.

En su Preámbulo se mencionaba cómo “la evolución del trabajo pasa por el despliegue de condiciones laborales que fomenten la igualdad de género, la corresponsabilidad en las cargas familiares y la conciliación de las obligaciones laborales con la vida personal y el desarrollo individual. En este contexto, la disponibilidad de tiempo libre es esencial para que cualquier persona pueda ejercer otros derechos y obligaciones distintos de los relacionados con el trabajo, de tal suerte que especialmente durante el tiempo en el que las personas no están trabajando pueden ejercitar la corresponsabilidad en los cuidados o la conciliación con la vida personal de forma equitativa entre ambos sexos”.

Tomando como idea vertebradora en el análisis subsiguiente que la disponibilidad de un mayor espacio de tiempo libre redundará en una mayor posibilidad de ejercer acciones de corresponsabilidad en ambos géneros, sumado a que la reducción de la jornada máxima habría de acarrear un menor uso de contratos a tiempo parcial o de recurrir a esta modalidad, estos trabajadores experimentarán una subida de la retribución a corto plazo de forma indirecta a través de esta vía.

La disposición adicional 3ª del Proyecto establecía una previsión a modo de cautela: “la reducción de jornada establecida en la presente ley no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras”. Es decir, que la minoración del máximo legal de jornada no hubiera podido suponer una disminución equiparable del salario (y quizá convendría insistir, ni el configurado mediante el módulo hora).

Asimismo, la disposición adicional 2ª preveía la evaluación del impacto de la reducción de jornada. Para ello, “el Gobierno procederá a la creación de una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales

³⁵ La reducción heterónoma del límite de la jornada máxima legal ha sido objetivo de numerosos estudios científicos a favor, pero también en contra (tanto de la disminución, pero sobre todo del instrumento para llevarla a cabo), baste citar al respecto Gómez Abelleira, F.J., “La reducción de la duración máxima del trabajo: una revisión desde la perspectiva de la ambivalencia del límite”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 287 y ss.

más representativas con el objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta norma y de seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo”. Esta mesa de diálogo social hubiera tenido que tener en cuenta, a la hora de realizar la evaluación en la reducción de la jornada, las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad³⁶ y las circunstancias económicas.

Como ya ha sido descrito, la negociación colectiva interviene activamente a la hora de acotar la jornada máxima legal, aun cuando muchas veces se limita a la reiteración de aquella prevista en la norma heterónoma. Ante tal situación, la disposición transitoria 1ª daba un plazo a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de la reforma contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual “hasta 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en esta norma”. Lógicamente el plazo indicado, en caso de que se retome el Proyecto, habrá de ser variado en función del momento de aprobación, publicación y entrada en vigor.

Las empresas que no dispongan de convenio colectivo de aplicación en vigor hubieran dispuesto de idéntico plazo para realizar las adaptaciones previstas en él mediante la negociación con una representación de las personas trabajadoras.

El Proyecto no ampliaba el plazo con la finalidad de no establecer diferentes velocidades entre las organizaciones productivas y para evitar mayores dilaciones, sino que proporcionaba reglas procedimentales semejantes a las previstas para los planes de igualdad o para las medidas para la igualdad para los colectivos LGTBI:

a) Con carácter general hubieran participado, en representación de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere siempre que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación hubiera correspondido a las secciones sindicales cuando estas así lo hubieran acordado, siempre que sumaran la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal. En las empresas con varios centros de trabajo negociaría el comité intercentros si existiera y tuviera establecidas competencias para la negociación

³⁶ Sobre el escaso impacto que tendría en la productividad, Serrano Olivares, R., “Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo”, *Iuslabor*, núm. 3, 2023, p. 1.

y en caso de grupo de empresa, seguirá las reglas de legitimación previstas en el ET para estas entidades.

b) En las empresas donde no existieran representantes legitimados, se crearía una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contaría con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformaría en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, establecía un plazo para su constitución con el fin de no dilatar el proceso: esta comisión sindical hubiera estado válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que hubieran respondido a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existieran centros de trabajo con la representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora quedaría integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que contaran con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida por los sindicatos más y simplemente representativos en representación de las personas trabajadoras de los centros que no contaran con representantes legitimados. En este caso, la comisión negociadora se hubiera compuesto de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

Parecía pretender esta disposición transitoria la modificación de aquellas cláusulas que tienen incidencia en la jornada máxima de trabajo y que habrían de ser renegociadas por las partes negociables, con la línea roja de la disminución salarial en tal sentido.

También establecía una disposición transitoria, la 2ª, la cual abordaba la incidencia del cambio acaecido referida a los contratos a tiempo parcial y a las reducciones de jornada para proceder a su adaptación al nuevo máximo legal. En primer lugar, convertía automáticamente en contratos a tiempo completo a aquellos contratos a tiempo parcial cuya jornada fuera igual o superior a la máxima legal del nuevo art. 34 ET; cuantos contratos a tiempo parcial no superaran o igualaran aquel límite, hubieran seguido manteniendo la jornada parcial, pero con derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales. Otra opción hubiera podido ser que en estos contratos en lugar de un incremento retributivo les correspondiera un número mayor de días de vacaciones, pero no parece que

esta vaya a ser una alternativa muy demandada en la práctica y, probablemente a causa de ello, ni se ha contemplado en la norma proyectada³⁷.

Cabe advertir que, de convertirse en contrato a tiempo completo, el pacto de horas complementarias vendría ilegal al no existir ya un contrato a tiempo parcial del que traiga causa³⁸.

En segundo término, las personas trabajadoras con jornada reducida en virtud de lo previsto en los artículos 37 y 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores hubieran tenido derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando y hubieran tenido derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales. No abordaba el decaído Proyecto las repercusiones que hubieran podido tener estos cambios en las prestaciones por desempleo que pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras a resultas de los expedientes de regulación temporal de empleo. Únicamente contemplaba la obligación de comunicar las variaciones de datos a la Seguridad Social.

El apartado 4 regulaba las repercusiones de la reducción de jornada sobre aquellas personas trabajadoras que estuvieran disfrutando una jornada reducida por guarda legal, cuidado de familiares, cuidado de hijo enfermo de cáncer u otra enfermedad grave y las previstas para las víctimas de violencia de género y de violencia sexual. En esos casos, hubieran mantenido el umbral máximo legal de la reducción de jornada vigente en el momento de su inicio hasta que finalizara el derecho a disfrutar de la misma, con el límite del 31 de diciembre de 2026. No obstante, y de manera alternativa, las personas trabajadoras hubieran podido adaptar la jornada reducida que venían realizando a la nueva jornada legal, en el marco del horario que previamente disfrutaban. Esta opción se hubiera debido comunicar a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos de la adaptación.

La reducción de la jornada máxima deviene (y hubiera devenido) ineficaz como mecanismo de ayuda a la igualdad por razón de género si no viene acompañado de un adecuado cómputo de la jornada que refuerce el derecho al tiempo de no trabajo (desconexión digital y registro y el derecho a la previsibilidad en el tiempo de trabajo). Si las trabajadoras optan por el contrato a tiempo parcial para ejercer la conciliación o “deciden” no trabajar porque no tienen certeza sobre la cantidad de la jornada y el momento en el que tendrán que trabajar, es preciso

³⁷ Ferradans Caramés, C., “El trabajo a tiempo parcial: nuevos retos y viejos desafíos bajo el prisma de la transparencia y la previsibilidad”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, p. 193.

³⁸ Rodríguez Rodríguez, E., “Flexibilización del tiempo de trabajo: horas extraordinarias, distribución irregular de la jornada, cómputo y registro del tiempo de trabajo”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 23, 2025, p. 52.

asegurar condiciones de trabajo previsibles. Alguna de estas medidas contenidas en el Proyecto de Ley, ahora en punto muerto, han sido retomadas para su transformación por reglamentos a desarrollar por el poder ejecutivo. De este modo, a continuación, se analiza el posible contenido de los mismos en función de las previsiones contenidas en el texto proyectado.

4.1. El derecho a la desconexión para garantizar el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso

Frente a las posibilidades infinitas que brinda la tecnología para trabajar de forma continua, la LO 3/2018 recoge de forma explícita el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras como instrumento que sirve para blindar su derecho al descanso. Sin embargo, no ha sido incorporado por el momento al articulado estatutario y precisamente es el Proyecto analizado el que modificaba el art. 20.bis ET para introducir un segundo apartado que obliga a la empresa a “garantizar el derecho a la desconexión” como derecho irrenunciable de las personas trabajadoras. Este derecho se concretaba en “la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora mediante cualquier dispositivo, herramienta o a través de medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo”. Desde luego, el futuro RD no podrá modificar la redacción del texto estatutario, pero proporciona indicaciones sobre la futura propuesta de regulación.

En este sentido, pondría el foco en impedir la solicitud de trabajar y en la ausencia de comunicación de la empresa con la persona trabajadora. No se configuraría como un derecho de no contestar (con las dificultades que plantea dada la desigualdad jurídica entre las partes del contrato), sino como una obligación de no contactar que recae sobre la empleadora. Se enuncian de forma amplia los medios de comunicación vetados y se completaba con el derecho a no estar localizable fuera del horario de trabajo. Esto es, la empresa tendrá la obligación de no intentar comunicarse y la persona trabajadora el derecho a no estar localizable telemáticamente.

Este marco normativo restringe el marco negocial del desarrollo de esta facultad y, en su caso, les da la opción de regular las excepciones. En consecuencia, se encomendaba a la negociación colectiva “las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión” y la finalidad de estas: “deberán estar orientadas a potenciar el bienestar y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, aun sin mencionar el nivel convencional preferente³⁹. Esta mención refuerza la vinculación de este

³⁹ Morato García, R., “Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid,

derecho con la prevención de riesgos psicosociales y con las medidas de corresponsabilidad que tienen una fundamental perspectiva de género.

Asimismo, competía a las cláusulas negociales la regulación de las “acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, especialmente, el riesgo de fatiga informática”. De nuevo, se constata la conexión de este derecho con la protección de la salud de las personas trabajadoras y se subrayan los riesgos del uso de los medios tecnológicos, con especial incidencia en las mujeres.

Como excepción a la prohibición de no contacto, serán los convenios colectivos los que podrán establecer los supuestos en los que se permita la comunicación “cuando concurran circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas”. Su formulación recuerda a la prevista para las horas extraordinarias por fuerza mayor, y remite a un concepto jurídico indeterminado que los convenios colectivos tendrán que aquilatar y no simplemente reproducir. En cambio, cuando el convenio no regule esta excepción, de interpretación necesariamente restrictiva, habrá de entenderse que no cabe interrupción en la desconexión.

Como regla de cierre, se blindaba este derecho de las personas trabajadoras, prohibiendo consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable cuando rechace o no atienda la comunicación en horario no laboral. La redacción (del Proyecto) impedía que, aun en el caso de las excepciones reguladas por negociación colectiva vinculadas al riesgo grave o al perjuicio empresarial potencial grave, se pueda sancionar a la persona trabajadora por no contestar o responder a los intentos de comunicación de la empresa.

De conformidad con los parámetros examinados, la disposición final tercera modifica el art. 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, mediante el cual el reenvío normativo lo realiza al art. 20.bis ET y no al art. 88 de la LO 3/2018; elimina la obligación de llevar a cabo una política empresarial a tal efecto (modalidades de ejercicio y sensibilización); y mantiene el reconocimiento de este derecho “en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

En esta nueva redacción, se confiere a la empresa y no a la negociación colectiva, el establecimiento de “los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho y la organización adecuada de la jornada de

forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”, aunque la negociación colectiva podrá diseñar los parámetros para llevarlo a cabo.

La regulación proyectada reforzaba indirectamente los derechos de conciliación y corresponsabilidad, al pretender blindar los tiempos de no trabajo y contribuir a la prevención de riesgos psicosociales (con más incidencia entre las trabajadoras) derivados de la hiperconexión.

4.2. El registro de jornada como garantía de los límites al tiempo de trabajo de las mujeres trabajadoras

La disminución del tiempo trabajado quedaría sin efectividad alguna si no viniera acompañada de un singular refuerzo por cuanto hace a la verificación y acreditación del cumplimiento del límite, tal y como obliga la normativa comunitaria⁴⁰. Es más, aun sin reducción de jornada, la constatación y registro de las horas realizadas supone una garantía para todas las personas trabajadoras en orden a la consecución de la anhelada dignidad en sus condiciones laborales y, en particular, para las trabajadoras, sobre las que pesa una doble (en ocasiones triple) jornada, quienes ven cómo las horas dedicadas al trabajo aumentan de forma “invisible” y no retribuida.

En aras a su cumplimiento, el Proyecto introducía un nuevo art. 34.bis en el ET y eliminaba las referencias diseminadas a lo largo del Título I ET a dicho registro. Fracasada la reforma legal que pretendía la reducción de jornada, se ha anunciado y publicado el borrador de Real Decreto que pretende afianzar “desarrollar y concretar los requisitos que debe tener un registro de jornada eficaz”, con la finalidad de fomentar un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, mejorar el bienestar de las personas a todos los niveles, “reducir la carga física y mental, lo que redundará en una disminución del estrés laboral y la fatiga, que consecuentemente aumenta la productividad y reduce el riesgo de sufrir accidentes de trabajo”, y dificultar la realización de horas adicionales no contabilizadas o mal catalogadas, lo que también puede permitir “impulsar la competitividad y productividad a nivel nacional”⁴¹. Las menciones indirectas a la conciliación y a los riesgos psicosociales permite aventurar que busca también

⁴⁰ Un brillante análisis del estado del arte y de las posibilidades actualmente en presencia en Basterra Hernández, M., “Control de tiempo de trabajo, desconexión y digitalización”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 211 y ss.

⁴¹ Un análisis del borrador en Rojo Torrecilla, E., “Registro de jornada (proyecto de Real Decreto) y protección laboral de los denunciantes anónimos (anteproyecto de ley en trámite de consulta). Siguen adelante las propuestas de cambios normativos elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social”, *Blog: El nuevo y cambiante mundo del Derecho del Trabajo de 18 de octubre de 2025*, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/10/registro-de-jornada-proyecto-de-real.html?m=1>; y en Montesdeoca Suárez, A., “Del reloj al clic: el

avanzar en igualdad y no discriminación y en la configuración de unas condiciones de trabajo dignas.

Sin pretender desgarnar la propuesta normativa al completo, baste destacar aquellas previsiones que tendrán un impacto mayor en las condiciones de trabajo de las mujeres.

El registro se prevé digital, y dentro de la información que necesariamente ha de contener aparecen, entre otras, las siguientes:

Horario concreto de inicio y finalización de los tiempos de espera y de los tiempos a disposición de la empresa, cuando no sean considerados tiempo de trabajo efectivo. Su recopilación permitirá detectar abusos e incumplimientos empresariales capaces de hacer desaparecer el derecho al descanso.

Horario concreto de inicio y finalización de las interrupciones del disfrute del derecho a la desconexión. Como se comentaba supra, estas pausas en el derecho al descanso integrarán la jornada trabajada, eliminándose su invisibilidad actual.

Identificación, en su caso, de las horas trabajadas como consecuencia de la aplicación de fórmulas de conciliación, flexibilidad o distribución irregular de la jornada, con expresión del tipo concreto de medida utilizada.

Identificación, en su caso, dentro de cada jornada, de la naturaleza ordinaria, extraordinaria o complementaria de las horas trabajadas. De especial interés la última mención, en tanto posibilitará el cómputo total de las realizadas, y si superan o no los límites legales y convencionales previstos, con el consabido sesgo de género que tiene este vínculo.

En el caso de las personas empleadas de hogar, en su mayor parte mujeres, la norma proyectada permite que en este caso podrá realizarse “por cualquier medio que sea proporcionado a las capacidades y recursos con los que cuenten la persona empleadora y la persona trabajadora y que garantice el cumplimiento de dicha obligación de manera efectiva”. Parece apuntar esta redacción a favorecer un registro de jornada en papel o con un medio semejante o, al menos, sin las obligaciones de conectividad y accesibilidad que el general. De realizarse de forma no digital y conectada, las empleadas de hogar seguirán quedando marginadas y carecerán de mecanismos eficaces para controlar su jornada laboral.

nuevo Registro Digital de Jornada en España”, *NET21*, octubre de 2025, <https://www.net21.org/del-reloj-al-clic-el-nuevo-registro-digital-de-jornada-en-espana/>.

5. TRANSPARENCIA Y PREVISIBILIDAD DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO DE LAS TRABAJADORAS

En la legislación laboral clásica, el límite de jornada anual, los períodos de descanso diario o semanal o las medidas de conciliación sirven como fronteras a la imprevisibilidad horaria o la irregularidad en la distribución del tiempo de trabajo que repercute tan negativamente en las trabajadoras, las cuales tienen que gestionar su jornada laboral a la que se suma la familiar en tantas ocasiones.

Sin embargo, las normas legales y convencionales existentes parecen no bastar y han de reforzarse con herramientas que faciliten su conocimiento, aplicación y defensa⁴². Así lo reconoce el principio núm. 5 del Pilar europeo de derechos sociales, el cual establece que deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad, y evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular, prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos.

Cierto es que se ha avanzado por esta senda, reforzando los derechos de información sobre las condiciones laborales e intentando poner coto a la hiperflexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo mediante la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta norma reconoce cómo los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo, que generan incertidumbre por la imprevisibilidad que les acompaña. Por tanto, esta indeterminación de la jornada acecha de modo transversal a todas las actividades productivas, no solo a las plataformas.

Su ámbito de aplicación es, en principio, muy amplio, pues solo permite excepcionar su aplicación a los contratos de trabajo “marginales”, esto es, cuando el tiempo de trabajo real, es decir, incluyendo horas extraordinarias o de trabajo adicional⁴³, sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas, en las el tiempo trabajado para todos los empleadores que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos de la media (art. 1.3), siempre y cuando el tiempo trabajado en esos contratos a tiempo parcial esté predeterminado. Por tanto, los denominados contratos de cero horas o aquellas de escasa entidad, pero imprevisibles, vinculados muchas veces a las plataformas y

⁴² Álvarez Cuesta, H., “Formas de trabajo, distribución de su tiempo y cambio climático”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 117 y ss.

⁴³ Mercader Uguina, J.R., “Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos”, *Documentación Laboral*, núm. 122, 2021, p. 11.

a los cuidados (y a las plataformas que ofrecen servicios de cuidado y del hogar) han de permanecer dentro del ámbito de aplicación de la Directiva⁴⁴.

La norma considera necesario ahondar y especificar en el derecho de información respecto de sus condiciones de trabajo y otorgar nuevos derechos mínimos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales, que acaban por concretarse en “saber y estar actualizado”⁴⁵, los cuales son derechos imprescindibles para quienes tienen que afrontar obligaciones familiares y de cuidados. Para ello, impone de forma general a la persona empleadora la obligación de proporcionar por escrito (en papel o, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción, en formato electrónico) a cada persona trabajadora la información sobre los elementos esenciales de su relación laboral (art. 3 y 4). Considera a este respecto que ha de darse información, al menos, y por cuanto aquí importa, sobre:

- si el patrón de trabajo, definido tautológicamente⁴⁶ como “la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador” (art. 2) es total o mayoritariamente previsible, la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno
- si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, sin que la Directiva aporte mayor precisión al respecto⁴⁷, el empleador informará a la persona trabajadora sobre --y por tanto supondrá un límite y condicionará su potestad para reformular o modificar los tiempos de trabajo⁴⁸--: i) el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas; y esta información proporcionará seguridad a la trabajadora sobre su retribución mensual. ii) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al

⁴⁴ Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, Tirant lo blanch, Valencia, 2023, p. 92.

⁴⁵ Rodríguez-Piñero Royo, M., “La transposición de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles”, *Documentación Laboral*. núm. 132, 2024, p. 105.

⁴⁶ Terradillos Ormaetxea, E., “Los indicios de la imprevisibilidad en la legislación laboral ante el nuevo derecho a la previsibilidad mínima del tiempo de trabajo”, *Temas Laborales*. núm. 174, 2024, p. 61.

⁴⁷ Elorza Guerrero, F., “La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España”, *Temas Laborales*. núm. 168, 2023, p. 98.

⁴⁸ Siguiendo en esta enumeración a Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, cit., p. 159.

trabajador que trabaje, a modo de tiempo de Schröding⁴⁹, es decir, los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador (definición dada por el art. 2). La duda estriba en si se pueden definir todas o la mayoría de las franjas horarias como integrantes de esa posible prestación de servicios, en cuyo caso no cumpliría la finalidad última de la previsibilidad. iii) el período mínimo de preaviso a que tiene derecho la persona trabajadora antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación de la misma. Respecto a este preaviso, la norma no impone mínimos, dejando a la regulación interna su concreción, por lo que la trasposición que se pretendiera realizar ha de reforzar este preaviso (su duración y consecuencias en caso de incumplimiento) para facilitar la conciliación corresponsable.

En el fondo, y de acuerdo con el Considerando 21, se trata de comunicar a los trabajadores cómo se determinará su tiempo de trabajo, incluidas las franjas horarias en las que podrían tener que ir a trabajar y el período de tiempo mínimo en el que deben recibir el preaviso antes del comienzo de la tarea. La especial vulnerabilidad de este colectivo obliga a reforzar la necesidad de informar de sus condiciones de trabajo y la superior carga burocrática añadida podría contribuir a desincentivar este tipo de vínculos precarios⁵⁰.

La finalidad explícita no es otra que garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, aun cuando el contenido de la Directiva podría afrontar el problema de la falta de previsibilidad de forma mucho más incisiva a cómo lo hace⁵¹. Aunque la Directiva (UE) 2019/1152 se ha mostrado ambiciosa y, sin duda, mejora y perfecciona a su predecesora, lo cierto es que la misma mantiene todavía espacios sin regular que necesitarán, a corto plazo, nuevas y contundentes respuestas⁵². En este sentido, la falta de definición de qué constituye un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible constituye su mayor vulnerabilidad, a la que se suma la exclusión de estas garantías para trabajadores que puntualmente pudieran adolecer de esta falta de seguridad sobre su tiempo de

⁴⁹ Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, cit., p. 214.

⁵⁰ Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, cit., p. 93.

⁵¹ Pastor Martínez, A., “Algunas cuestiones sobre el proyecto de ley de transposición de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles y el contrato fijo discontinuo”, *Iuslabor*, núm. 2, 2024, p. 2.

⁵² Mercader Uguina, J.R., “Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos”, cit., p. 22.

trabajo⁵³; línea de fuga que también detectó el Consejo Económico y Social en el Anteproyecto de Ley de reforma del ET⁵⁴.

En cuanto al momento temporal para proporcionar dicha información, y aun cuando el Considerando 23 apunta a que sea al inicio de la relación laboral, lo antes posible, el art. 5, en concreto para el contenido referido al tiempo de trabajo, especifica el plazo y la forma: entrega individual a la persona trabajadora de uno o más documentos, durante el período comprendido entre el primer día de trabajo y, a más tardar, el séptimo día natural.

En caso de modificación de estas condiciones, la empresa ha de comunicarlo en forma de documento lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto (art. 6).

Mayor interés presentan los derechos establecidos específicamente para las formas de empleo que tienen patrones de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles, como sucede, en el Derecho interno, con determinadas configuraciones del trabajo a tiempo parcial en virtud del juego de las horas complementarias y de las horas complementarias voluntarias, contrato ocupado mayoritariamente por mujeres. En este caso, configura la obligación de prestar servicios en un marco imprevisible cuando (art. 10):

- el trabajo tenga lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados de los cuales ha sido previamente informado; y,
- el empleador informe a la persona trabajadora de la tarea asignada con un preaviso razonable, entendido como el período de tiempo transcurrido entre el momento en que se informa al trabajador de una nueva tarea asignada y el momento en que esta comienza, el cual no especifica, sino que lo remite a la normativa interna de cada país y en atención al sector de que se trate (Considerando 32). A día de hoy, el preaviso razonable en España sería de 5 días para la distribución irregular y de 3 para las horas complementarias, salvo previsión distinta recogida en el convenio de aplicación.

Si no se dieran ambas condiciones, la persona trabajadora tiene derecho a rechazar la tarea asignada sin que tenga consecuencias desfavorables (art. 10.2). Sin embargo, en la mayor parte de las ocasiones la persona trabajadora preferirá

⁵³ Rodríguez-Piñero Royo, M., “La transposición de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles”, cit., p. 107.

⁵⁴ Consejo Económico y Social, Dictamen núm. 14 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, 2022.

trabajar para obtener un mayor salario, aun sacrificando su tiempo de descanso o no trabajo.

La información obligatoriamente facilitada lo que busca es condicionar la potestad de la empresa de imponer la realización de este tipo de trabajos⁵⁵, mientras que el derecho al rechazo cumpliría su objetivo cuando la tarea es asignada por la empresa, pero no cuando son los propios empleados a través de plataformas (no solo utilizadas para el reparto, sino también y de forma creciente para las actividades de limpieza y cuidados) los que solicitan de forma perpetua la encomienda.

En aras a la previsibilidad del trabajo y de su remuneración, y si se permite por la legislación interna que la empresa cancele tareas sin indemnización, se ha de garantizar que nazca derecho a la indemnización cuando se cancele por la persona empleadora sin observar un plazo de preaviso razonable determinado la tarea asignada acordada previamente con el trabajador (art. 10.3). El objetivo, de acuerdo con el Considerando 34, es garantizar el derecho de la persona trabajadora a planificar su actividad productiva, así como los ingresos resultantes.

La futura incorporación de estas previsiones a nuestro derecho interno mostrará si efectivamente sirven para poner coto a los nichos de hiperflexibilidad en el tiempo de trabajo detectadas, pues de nada serviría la reducción de la jornada máxima si no trae aparejada una reducción de la irregularidad no querida y de los tiempos de disponibilidad forzosos⁵⁶, o, al menos, de la incertidumbre aparejada.

⁵⁵ Elorza Guerrero, F., “La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España”, cit., p. 98.

⁵⁶ Baylos, A., Cabeza, J. y Trillo, F., “Reducción de la Jornada máxima: oportunidad política, social y normativa”, *Net21*, núm. 21, 2025.