



TIEMPO DE TRABAJO Y DIGITALIZACIÓN: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

José María Goerlich Peset**

Universitat de València

SUMARIO: 1. Introducción. –2. El marco legal; 2.1. Ley y negociación colectiva; 2.2. La ampliación de los espacios del convenio colectivo; 2.3. La estructura de la negociación. –3. Digitalización y tiempo de trabajo. –4. La negociación sobre tiempo de trabajo y su marco legal ante la digitalización; 4.1. El papel de la ley; 4.2. El papel de los convenios colectivos. –Referencias.

RESUMEN

Tras exponer el marco normativo vigente y la creciente interacción entre ley y convenio, se examinan los efectos de la transición digital sobre la organización del tiempo laboral, destacando tanto sus oportunidades (mayor productividad, flexibilidad, conciliación) como sus riesgos (fragmentación, imprevisibilidad, intensificación del control). Se plantea la necesidad de revisar el equilibrio entre intervención legal y autonomía colectiva, reforzando la capacidad de los convenios para garantizar derechos en un contexto de gestión algorítmica. Finalmente, se propone avanzar hacia fórmulas de flexibilidad bidireccional que integren intereses empresariales y personales, evitando que la adaptación al nuevo paradigma erosione los valores originarios de la regulación de la jornada.

* Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación, *Algoritmos extractivos y neuroderechos. Retos regulatorios de la digitalización del trabajo* (PID2022-139967NB-I00).

Recibido el 19 de diciembre de 2025. Aprobado el 10 de febrero de 2026.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

After outlining the current legal framework and the growing interaction between statutory law and collective agreements, it explores the impact of the digital transition on work organization, highlighting both opportunities (greater productivity, flexibility, work-life balance) and risks (fragmentation, unpredictability, intensified control). The analysis addresses whether the balance between legal intervention and collective autonomy should be revised, emphasizing the need to strengthen collective agreements to safeguard rights under algorithmic management. Finally, it advocates for new forms of bi-directional flexibility that reconcile business and personal interests, ensuring that adaptation to the digital paradigm does not undermine the original values of working time regulation.

Palabras clave: Negociación colectiva; tiempo de trabajo; digitalización; flexibilidad laboral

Key words: Collective bargaining; working time; digitalization; labor flexibility

1. INTRODUCCIÓN

El propósito de las consideraciones que siguen es analizar el papel que debe corresponder a la negociación colectiva en el abordaje de las cuestiones vinculadas a la llamada transición digital. En consecuencia, no se trata tanto de describir qué están haciendo los convenios colectivos en materia de tiempo de trabajo, sino de analizar qué deberían o podrían hacer los convenios colectivos para afrontar este tema en el nuevo contexto de las relaciones laborales que viene condicionado por la digitalización.

A estos efectos me propongo considerar sucesivamente tres aspectos. Los dos primeros trazan el marco general: en primer lugar, se estudia brevemente el papel que la normativa legal vigente asigna a la negociación colectiva en materia de jornada; en segundo término, se analiza, también en términos breves, cómo impacta la digitalización en el tiempo de trabajo. Aun a riesgo de incurrir en los pecados de reiteración, por ocuparme de aspectos que serán desarrollados en otras contribuciones de este mismo número, o superficialidad, por describir cuestiones suficientemente conocidas por el lector, me parece necesario hacerlo. Solo trazando, siquiera brevemente, un panorama de los principales rasgos de estas dos cuestiones es posible afrontar la tercera, que constituirá el grueso del trabajo.

De lo que se trata en este último punto es de analizar las posibles insuficiencias del modelo para afrontar las exigencias de la digitalización. Esta tarea se ha de acometer desde dos puntos de vista diferentes: de un lado, creo que es necesario analizar si es precisa la revisión del modelo legal de reparto de funciones entre la ley y el convenio

colectivo; de otro, se hace preciso valorar el modelo estrictamente convencional, es decir, determinar qué es lo que están haciendo los convenios colectivos y qué cosas deberían hacer adicionalmente en el nuevo horizonte de la digitalización.

2. EL MARCO LEGAL

2.1. Ley y negociación colectiva

El análisis del espacio que el marco legal vigente abre a la negociación colectiva en materia de jornada ha de partir de dos obviedades. La primera es que la regulación del tiempo de trabajo es extraordinariamente compleja, pues incluye normas internacionales, normas europeas —la complejísima Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, cuyo alcance viene concretado por una extensísima jurisprudencia del Tribunal de Justicia, recopilada ahora en una extensa Comunicación interpretativa de la Comisión (DOUE de 24 de marzo de 2023)— y, por supuesto, normas internas tanto de rango legal —fundamentalmente, los arts. 34 y ss. ET— como reglamentario —sobre todo, RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo—. De ello se desprende, por supuesto, que la regulación de la jornada es de suma importancia en el derecho del trabajo; y lo ha venido siendo a lo largo de su más que secular existencia. En cuanto a la segunda, que también ha acompañado históricamente a la regulación sobre la jornada laboral, es que la misma no solo queda integrada por normas heterónomas, sino que incluye también otras de carácter pactado, fruto del ejercicio de la autonomía colectiva.

La presencia de las normas de origen autónomo en la regulación de la jornada de trabajo está presente desde las primeras de alcance general dedicadas al tema, tanto en el plano internacional como en el estatal. En el derecho internacional, el «Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)», el primero de los aprobados por la OIT, permitía que los máximos «de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana» que se establecían en el art. 2, pudieran ser exceptuados en ciertos casos por acción de los convenios colectivos (cfr. arts. 2.b] y 5). En cuanto a la normativa interna, el prácticamente coetáneo RD 3 abril de 1919 que establecía una jornada máxima legal en todos los trabajos preveía que los comités paritarios profesionales, que había de constituirse antes del 1.º de julio siguiente, podían proponer «al Instituto de Reformas Sociales, antes del 1.º de octubre, las industrias o especialidades que deban ser exceptuadas por imposibilidad de aplicar dicha jornada» (art. 2).

Una de las pruebas más claras del relevante papel que se asigna a la autonomía colectiva en la regulación de jornada lo encontramos en la Directiva europea sobre tiempo de trabajo. La presencia de los convenios colectivos en ella es constante. Se les alude en casi la mitad de sus preceptos sustantivos: diez de los veintidós artículos que podemos incluir en ellos hacen referencia a ellos. Y, lógicamente, son muchas las funciones que cumplen. Por supuesto, como es habitual en las normas europeas de

carácter social, existe una cláusula general de mayor favorabilidad (art. 15). Pero además se les llama a complementar las disposiciones de la Directiva —valen como ejemplos la concreción de las modalidades de las «pausas» dentro de la jornada (art. 4) o varios aspectos relacionados con el trabajo nocturno (arts. 2.4.b] ii], 8.b] o 16.c])— o a exceptuarlas. Los arts. 17, 18 y 19 Directiva 2003/88/CE, cuyas rúbricas tienen como denominador común la presencia del término «excepciones», habilitan a las normas internas, y entre ellas a la negociación colectiva, a limitar la aplicación de algunas de las normas de la Directiva, para ciertos colectivos o en determinadas circunstancias.

No entraré en detalles sobre el particular puesto que pueden encontrarse tanto en la ya citada Comunicación interpretativa de 2023 como en el análisis doctrinal (por ejemplo, Cámara Botía, 2024). Prefiero centrarme en el diseño que hace nuestra legislación, que después de todo no deja de incorporar los principios de la Directiva y que, como esta, reconoce el relevante papel que corresponde a la negociación colectiva y establece con ella una compleja interrelación. En efecto, si nos preguntamos cuáles son las funciones que los preceptos estatutarios dedicados al tiempo de trabajo asignan a los convenios colectivos, es posible detectar las tres grandes líneas que apenas he esbozado en relación con la normativa europea.

Por supuesto, en la más tradicional aproximación que el ordenamiento laboral hace a la articulación de las relaciones entre normas legales y convencionales, las normas de la sección estatutaria dedicada al «tiempo de trabajo» asignan a estas la función de mejorar los mínimos establecidos por aquellas. Valen como ejemplos las previsiones de los arts. 34.1, 34.4, 35.1 o 38.1 ET, referidos respectivamente a la determinación de la jornada aplicable, al tratamiento del descanso dentro de la jornada, a la compensación de las horas extraordinarias o a la fijación de la duración de las vacaciones. En todos estos casos, la ley establece un mínimo de derecho necesario, de carácter relativo puesto que puede ser mejorado por el convenio colectivo (art. 3.3 ET) o por el contrato individual (art. 3.1.c] ET); o si se prefiere, abre una relación de complementariedad con él.

2.2. La ampliación de los espacios del convenio colectivo

Pero esta primera función se ha venido enriqueciendo con el paso del tiempo con otras dos que se mueven en una línea diferente a la que ha sido característica de lo que se ha llamado modelo clásico del derecho del trabajo. Es claro que en gran medida la disciplina de la jornada, centrada fundamentalmente en su limitación, responde a la protección de la persona del trabajador, tanto desde la perspectiva de su salud como en garantía de su libertad personal para poder atender sus preferencias personales, familiares y sociales (por ejemplo, Goerlich Peset, 2025, pp. 23 y 24, con referencias adicionales). En este contexto, el recurso a la relación de complementariedad parece inevitable. Sin embargo, el tiempo de trabajo es también sumamente relevante desde la perspectiva de las empresas pues condiciona directamente la manera en que pueden organizarse.

Esta segunda perspectiva ha estado presente desde los momentos iniciales de la intervención normativa en el tiempo de trabajo, como he indicado más arriba, pero ha ido adquiriendo importancia creciente como consecuencia de la evolución de los sistemas económicos avanzados. Aparte de que ha supuesto la aparición y expansión de especiales modalidades contractuales cuyas peculiaridades se encuentran directamente asociadas al tiempo de trabajo, ha supuesto la diversificación de las reglas en materia de jornada, al objeto de posibilitar su flexible adaptación a las necesidades organizativas de las empresas. Las diferentes reformas normativas que se han producido en nuestro Estatuto desde los años 80 son una buena prueba de esta idea. Los sucesivos tratamientos monográficos desarrollados por nuestra doctrina han advertido que la flexibilidad en el tiempo de trabajo, como consecuencia de las reformas laborales desde 1994 «atraviesa todo nuestro régimen jurídico» (Sala Franco & Lahera Forteza, 2022, p. 13). Probablemente estos cambios comenzaron antes, con el desplazamiento de los límites de duración de la jornada, desde la unidad diaria hacia parámetros temporales superiores, que ya se produjo en 1980 (Alarcón Caracuel, 1988, p. 86 y ss.). Pero es la reforma estatutaria de 1994 la que propició definitivamente la instauración del nuevo panorama. Así lo señalaron sus primeros comentaristas (Alarcón Caracuel, 1994) y ha venido indicándose después (Escudero Rodríguez, 1999, o Rodríguez Pastor, 1999, p. 32 y ss.; con posterioridad, Monreal Bringsvaerd, 2005, p. 12 y ss.; Goerlich Peset, 2008, p. 20 y ss.; Trillo Párraga, 2010, p. 55 y ss.).

Desde el punto de vista que aquí interesa, el de las relaciones entre normas legales y convencionales, ello ha implicado la expansión de otras formas de interacción entre ellas. Se ha abierto al convenio, de un lado, la posibilidad de disponer de garantías legalmente establecidas; y, de otro, se le asigna cada día más la función de complementar la ley, que autolimita sus contenidos, limitándose a fijar unos principios o criterios muy generales que convenios y acuerdos colectivos están llamados a concretar. A la postre, se advierte una clara opción legislativa a favor de reconducir a la autonomía colectiva una parte sustancial de la regulación del tiempo de trabajo. El legislador se reserva algunas materias clave, en las que no se admite intervención del convenio o únicamente se permite la de mejora; pero le deja abiertos importantes márgenes en la concreción de la forma en que se distribuye y en la caracterización de las circunstancias en que se presta. La evolución normativa los ha ido, además, ido ampliando, como se advierte en una rápida comparación entre la redacción de los arts. 34 y ss. de la versión original del ET con la actual.

Esta aproximación comparativa muestra, en primer lugar, el aumento de las posibilidades de actuación sobre la jornada máxima, a través del reconocimiento del carácter dispositivo de determinadas reglas clave que afectan a su distribución: si bien ya en 1980 se había admitido la distribución anual de la jornada, esta quedaba condicionada por la fuente que podía introducirla (los «convenios colectivos») y por la rigidez del límite máximo de prestación diaria fijado en 9 horas (art. 34.2 ET-1980). La redacción vigente aumenta las posibles fuentes que pueden afectar a esta materia, pues en defecto de convenio, pueden entrar los acuerdos de empresa, y ello tanto para concretar

la distribución irregular a lo largo del año (art. 34.2), como para alterar los límites de la prestación diaria (art. 34.3). Han aparecido, por otro lado, normas legales de textura abierta, que requieren el complemento de convenios o acuerdos de empresa para su plena operatividad. Y ello en muy diferentes temas, desde la determinación del carácter retribuido o no del descanso intrajornada (art. 34.4) o la modalidad de compensación de las horas extraordinarias (art. 35.1 ET) hasta la concreción del sistema de registro horario (art. 34.9), pasando por la determinación de los trabajos nocturnos que comporten riesgos para la seguridad y salud de las personas que los prestan (art. 36.1.IV ET, en relación con art. 33 RD 1561/1995).

Del mismo modo, en la regulación de las modalidades contractuales se encuentran interesantes ejemplos de estos dos modos de articular las normas legales con las establecidas por los convenios colectivos. Valen como ejemplo del recurso a la relación de supletoriedad, que permite desplazar la regulación legal por la establecida en el convenio colectivo, con independencia de que sea o no más favorable al trabajador, los arts. 12.5.c) (posible ampliación del número de horas complementarias), 12.5.d) (regulación del preaviso exigible para la prestación de horas complementarias), 16.4 (ampliación del período máximo de inactividad en el trabajo fijo-discontinuo relacionado con la prestación de contratos) y 16.5 ET (posibilidad de dedicación a tiempo parcial en el contrato fijo-discontinuo). Por su parte, la lectura de los arts. 12.1.a) y 16.3 ET, dedicados a la gestión del tiempo de trabajo respectivamente en la contratación a tiempo parcial y en la fijo-discontinua, son dos muestras de la presencia de relaciones de complementariedad en este terreno.

A la postre, la disciplina resultante garantiza la adaptabilidad de las reglas generales a las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas. Desde este punto de vista, la negociación colectiva, como se ha puesto de manifiesto recientemente (Sala Franco & Lahera Forteza, 2022, p. 81 y ss.), se convierte en garantía de la diversidad necesaria en esta materia habida cuenta la complejidad del sistema productivo, así como la variabilidad de las necesidades que deben afrontar las organizaciones que se mueven en él. No en vano las últimas reglas legales que se han incorporado a la disciplina se han movido decididamente en esta línea. No estoy aludiendo al «golpe de tuerca» al que se ha referido Sanguinetti (2020) para referirse a las modificaciones introducidas en las reformas de 2012/2013. Las que pretendo resaltar son las normas de «última generación» que intentan salvaguardar importantes expectativas de quienes trabajan por cuenta ajena, todas las cuales reconocen amplia libertad a los convenios colectivos para su configuración. La idea de complementariedad está presente, en efecto, en las arts. 20bis ET y 88 LO 3/2018 (derecho a la desconexión), art. 34.8 (adaptación de jornada por razones de conciliación) y 34.9 ET (registro horario).

2.3. La estructura de la negociación

El rápido análisis que estoy desarrollando del papel de la negociación colectiva en materia de tiempo de trabajo requiere adicionalmente una reflexión sobre los aspectos vinculados al posible condicionamiento legal de su estructura. Se tratan, en definitiva, de afrontar brevemente la cuestión de dónde se negocian, según las reglas legales, los diferentes temas vinculados con la jornada.

La idea fuerza que preside la respuesta, aunque no de una forma completamente cerrada, parece pasar por una distribución de competencias entre los convenios territoriales, sobre todo los de ámbito más amplio, y los de empresa. A los primeros les corresponden los aspectos más relevantes en el terreno cuantitativo y en punto a modalidades de contratación; a los segundos, las cuestiones relacionadas con la distribución del tiempo y la adaptación de las diferentes figuras contractuales. En varios casos, además, esta competencia puede ser desarrollada por acuerdos de empresa, que posibilitan su ejercicio sin necesidad de acudir a los formalismos que supone la negociación de un convenio de empresa, muchas veces complejos y, por tanto, fuera del alcance de muchas empresas de menores dimensiones.

En efecto, en relación con su distribución, existe una clara opción a favor de la negociación empresarial. Por un lado, se garantiza la prioridad del contrato a nivel empresarial, tanto con carácter general (art. 84.2.b)] como con relación a la adaptación de las reglas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (letra e)], de creciente importancia en la gestión del tiempo de trabajo. Les compete asimismo la «adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación» (artículo 84.2.d] ET). Por otro lado, como he avanzado, los acuerdos de empresa se encuentran presentes en varias de las reglas establecidas en el art. 34, que garantizan, al menos, su viabilidad «en defecto» de previsiones en el convenio aplicable.

Por el contrario, para la determinación cuantitativa, se advierte cierta predilección por el nivel sectorial. A pesar de la falta de definición de los arts. 34 ss. ET, las reglas generales en materia de relaciones entre convenios conducen a tal conclusión. Sin perjuicio de las posibilidades de la inaplicación de convenios (art. 82.3 ET), la determinación de la jornada nunca ha estado entre las materias de preferencia aplicativa incondicional de los convenios de empresa. El modelo parece incluso decantarse por el nivel estatal pues «la jornada máxima anual de trabajo» es incluida por el art. 84.5 ET entre las materias no negociables por los convenios concurrentes de ámbito sectorial inferior, a los que se refieren los apartados 3 y 4 del precepto.

Esta prevalencia del convenio sectorial está también presente en el terreno de las modalidades de contratación vinculadas al tiempo de trabajo, aunque de una forma menos evidente. Es el convenio sectorial el que puede alterar la duración máxima de la contratación formativa (art. 11.3.c] ET) o por circunstancias de la producción (art.

15.2 ET), determinar los supuestos en que aquella es admisible (art. 11.4.e] ET) o ampliar los márgenes de uso flexible del contrato fijo-discontinuo (art. 16.4 ET, ampliación del período máximo de inactividad entre contrata; art. 16.5 ET, posibilidad de celebrarlo a tiempo parcial). Es verdad que el ordenamiento no envía señales unívocas en este terreno. Así se advierte en el art. 12 ET que, en relación con el fundamental contrato a tiempo parcial, contiene varias remisiones a los convenios, sin requerir que se celebren en un cierto nivel. Con todo, la supremacía en este terreno del convenio sectorial es el criterio general; sobre todo, cuando estamos en presencia del de ámbito estatal, como también demuestra el art. 84.5 ET que también incluye las «modalidades de contratación» entre las no negociables en niveles territoriales inferiores, a pesar de la admisión, desde 2024, de la concurrencia de estos con aquellos.

3. DIGITALIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Una vez considerado el marco normativo, conviene indagar sobre el impacto que la digitalización despliega sobre el tiempo de trabajo. Tampoco pienso entrar en muchos detalles sobre este particular: además de que será objeto de análisis en otra contribución en este mismo volumen, existen ya bastantes análisis sobre los efectos que aquella tiene sobre este, de modo que es posible remitirse a ellos para reconstruirlo en forma detallada. A los efectos que aquí interesan, creo que basta con trazar un cuadro general a base de algunas grandes pinceladas.

La primera pasa, por supuesto, por destacar las grandes aportaciones que digitalización y los fenómenos que se asocian a ella, robotización e incorporación de la inteligencia artificial a la organización empresarial, pueden suponer para la gestión del tiempo de trabajo. Es indudable, de un lado, que atravesar la transición digital implicará un notable aumento de la productividad, de modo que la organización empresarial requerirá una menor aportación de su tiempo por las personas. De otro, es claro que la gestión empresarial algorítmica permite una forma mucha más avanzada de gestionar el tiempo de trabajo, incrementando los factores que se utilizan en su planificación e, incluso, individualizándola. A la postre, es claro que puede concretarse en una menor dedicación del tiempo de las personas a la producción y una mayor eficiencia en el modo en el que aquel se organiza (por todos, Mercader Uguina, 2025, p. 13; Pastor Martínez, 2025, p. 805). Por último, aunque no por ello menos importante, la digitalización puede contribuir a dar salida a las aspiraciones que en este terreno tienen la mayoría de las personas en la actualidad. Si bien históricamente el trabajo ha sido sacralizado, desde el tercio final del pasado siglo se ha venido dando prioridad a la disponibilidad de tiempo libre y al incremento de la flexibilidad en el de trabajo, para dar salida a aquellas (Mercader Uguina, 2025, p. 6, con otras referencias). La mejora de las capacidades organizativas como consecuencia de la incorporación de la IA puede jugar también un notable papel en este último terreno.

Existe, sin embargo, consenso respecto a los aspectos negativos, en forma de riesgos e incertidumbres, que implica el proceso de transición. De entrada, como hemos

visto, la digitalización va a suponer trabajar menos. Las implicaciones del desarrollo tecnológico sobre el volumen de empleo, y, por tanto, sobre el del tiempo de trabajo, vienen siendo objeto de intensos debates. Digitalización, inteligencia artificial y automatización apuntan hacia un horizonte en el que la aportación de las personas a la producción disminuirá, al menos en las ocupaciones tradicionales. Desde la perspectiva de la ocupación, queda por saber si ello vendrá compensado por los nuevos yacimientos de empleo derivados del crecimiento que aquellas propicien.

No es seguro, por otra parte, que «trabajar menos» implique «vivir mejor» en todo caso. Por supuesto, con carácter general, no se puede discutir el lema empleado por el «Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral» alcanzado en diciembre de 2024 entre Gobierno y sindicatos: una menor dedicación temporal al trabajo supone la ampliación del espacio de libertad personal. Ahora bien, no existe una relación de causalidad simple entre ellas. Para que aquella causa produzca este efecto se precisa una importante condición adicional: en pocas palabras, trabajar menos es vivir mejor siempre que se mantengan los restantes estándares de protección laboral. Sin embargo, por lo que sabemos, la transición digital los pone en peligro. La paulatina sustitución del sector industrial por el de servicios como paradigma preponderante en el mercado de trabajo ya había supuesto la introducción de importantes sesgos de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo. Pero este fenómeno se incrementa como consecuencia de la digitalización.

Las nuevas tecnologías de información y comunicación, así como el recurso a la gestión algorítmica, permiten deconstruir la organización productiva convirtiéndola en un conjunto de microprestaciones que pueden ser exigidas de forma independiente y, a la postre, ser reconstruidas y dotadas de un sentido de conjunto para su inserción en aquella. De esta manera, se incrementa la posibilidad de diseñar prestaciones concretas y discontinuas, tanto si se ofrecen por empresas externas como si las desarrollan las personas directamente contratadas. En definitiva, la nueva dirección algorítmica posibilita la extrema fragmentación de las necesidades de disponibilidad de tiempo de trabajo efectivo, con incremento real del tiempo en el que las personas quedan bajo el control de la empresa; control este, por otro lado, que resulta más intenso y continuado como consecuencia de los tratamientos de los datos generados mediante los propios sistemas de IA (entre otros, Todolí Signes, 2023, pp. 41 y ss.; Pastor Martínez, 2025, p. 809 y ss.).

Ello tiene una doble consecuencia. De un lado, la digitalización facilita el recurso a nuevas modalidades contractuales caracterizadas por la discontinuidad de la prestación. La importancia creciente del trabajo a tiempo parcial, algunas de las modalidades de contratación fija-discontinua, así como la expansión del trabajo a llamada y el trabajo cero horas en el derecho comparado, se relacionan, al menos en parte, con este fenómeno. Con independencia de que estas estén o no admitidas de iure, lo cierto es que las prestaciones que se desarrollan a través plataformas se sitúan de facto en este terreno. A la postre, como se ha puesto de manifiesto (por todos, Ginès Fabrellas, 2021,

o López Ahumada, 2023), la digitalización reduce la jornada mínima garantizada, y con ello su retribución, y la hace insegura e imprevisible. En otra intervención de este mismo encuentro se hacen reflexiones adicionales sobre este fenómeno.

Esta ruptura del binomio «trabajar menos»/«vivir mejor» afecta, de otro lado, al conjunto de las relaciones de trabajo subordinado. La reconducción de la prestación de servicios a microprestaciones, con incremento del tiempo real de disponibilidad, afecta también a los contratos ordinarios. A ello hay que añadir que el incremento de la conectividad desdibuja los límites entre los tiempos de trabajo y descanso. Estamos viendo, en este sentido, cómo han aparecido dos focos de conflicto de especial intensidad: uno, vinculado al reconocimiento del derecho a la desconexión; el otro, relacionado con la determinación de los confines de la jornada —cuándo empieza y cuándo acaba—, derivado de la posibilidad de asignar los trabajos en tiempo real, sin necesidad de presencia efectiva en el centro de trabajo (por todos, Mercader Uguina, 2025, p. 19 y ss.).

En definitiva, pues, inteligencia artificial y dirección algorítmica tienen un gran impacto sobre la gestión del tiempo de trabajo en las empresas. Abren nuevas posibilidades de organización; pero también plantean retos desde diferentes perspectivas. De este modo, hacen que la regulación de la jornada y su efectividad pasen a primer plano. Valen como ejemplo de ello las indicaciones que suministra al respecto el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, suscrito en junio de 2020. En el desarrollo de la cuestión 2, «Modalidades de conexión y desconexión», resalta, en efecto, que «la presencia y/o la introducción de dispositivos/herramientas digitales en los lugares de trabajo pueden ofrecer nuevas oportunidades y posibilidades de organizar el trabajo de manera flexible en beneficio de los empleadores y los trabajadores»; pero a continuación señala como «al mismo tiempo, esto puede crear riesgos y retos en torno a la delimitación del tiempo de trabajo y del tiempo personal tanto durante como después de la jornada laboral». Y entre las medidas a considerar en la negociación en los niveles nacionales se incluyen, entre otras, el «respeto de las reglas de la jornada laboral» y el suministro de «orientación e información a los empleadores y los trabajadores sobre la manera de respetar las normas relativas a la jornada laboral».

Ahora bien, conviene no perder de vista que, para que la efectividad del cumplimiento de normas legales o convencionales permita alcanzar un equilibrio adecuado entre las expectativas de las empresas y de quienes trabajan para ellas es preciso que unas y otras se adecúen suficientemente al nuevo contexto en el que han de ser aplicadas. No se olvide, por lo que se refiere a las leyes laborales, que, en gran medida, son tributarias del sistema productivo predominante en la época «clásica» del derecho del trabajo. Las coordenadas productivas típicas del paradigma industrial han sido, sin embargo, sustituidas por otras bien distintas en un proceso de larga duración, inicialmente vinculado a la terciarización de la que hablábamos a finales del siglo pasado, y que ahora viene acelerado e incrementado por la digitalización. Es posible, pues, que el diseño del marco legal no se adecúe suficientemente a las necesidades que empre-

sas y trabajadores tienen en relación con la jornada y su distribución (entre otros, Durán López *et al.*, 2025, p. 69; Mercader Uguina, 2025, p. 8). Por otro lado, y por lo que se refiere a las normas convencionales, existen razones para sospechar que, a diferencia con lo que ha ocurrido en otros momentos de la historia, en las que la negociación ha sido pionera en el tratamiento de las novedades y en la adaptación de las relaciones laborales a las cambiantes circunstancias sociales y económicas en las que se desenvuelven, esta función no se está cumpliendo, o se está cumpliendo solo en una forma muy limitada, en relación con el proceso de digitalización (véase Rodríguez-Piñero Royo, 2018, p. 96 y ss.; algunos datos al respecto, Goerlich Peset, 2019, pp. 7 y 8).

4. LA NEGOCIACIÓN SOBRE TIEMPO DE TRABAJO Y SU MARCO LEGAL ANTE LA DIGITALIZACIÓN

En este contexto, es de todo punto necesario afrontar el papel que corresponde a la negociación colectiva en relación con el impacto que el imparable fenómeno de la digitalización produce en el tiempo de trabajo. Como anuncié, esta cuestión se ha de afrontar desde una doble perspectiva. De un lado, es necesario saber si el marco legal que determina sus grandes coordenadas de actuación es adecuado. De otro, se hace necesario saber los aspectos en los que deben centrarse convenios y acuerdos colectivos si quieren atender razonablemente las nuevas necesidades. Pues bien, alrededor de estos dos aspectos, creo que hay que responder o, cuando menos, plantearse hasta diferentes cuestiones que seguramente han de conducir a una limitada revisión de la situación actual. Algunas atañen al papel de la ley y otras al espacio que deben ocupar los convenios.

4.1. El papel de la ley

La primera cuestión es seguramente la obvia en la actualidad. Se trata de responder una pregunta sencilla: ¿es preciso aumentar el papel de la ley en la regulación del tiempo de trabajo? Por supuesto esto nos lleva al debate abierto en los últimos años en relación con la propuesta de reducción legal de la jornada máxima, que sigue abierto a pesar del fracaso de la iniciativa legislativa presentada por el Gobierno: aunque se ha renunciado por el momento a introducir la jornada de 37,5 horas, se está avanzando en la aprobación de un reglamento que repesque parte del contenido del fallido proyecto de ley, la regulación del registro horario.

Sin entrar a reconstruir el conjunto del debate —lo que puede hacerse fácilmente repasando las contribuciones al respecto en el último congreso de la AEDTSS (cfr. Argüelles Blanco, 2025; Gómez Abelleira, 2025)—, vale la pena destacar como uno de sus puntos fundamentales ha sido la idoneidad del instrumento legal para la fijación de estándares en materia de jornada o si, por el contrario, estos deben ser confiados a la negociación colectiva. Por supuesto, esta cuestión no puede abordarse desde una perspectiva estrictamente jurídica, una vez que se ha descartado que el art. 37.1 CE

implique una reserva de contenidos laborales para la negociación colectiva (arg. ex STC 210/1990, 20 diciembre, sobre la constitucionalidad de la Ley 4/1983, 29 junio, de reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada máxima legal y de vacaciones mínimas) y que la preservación del equilibrio interno de los convenios impida la aplicación inmediata y automática de las normas legales sobrevenidas (ATC 205/2012, 30 octubre, con cita de otros anteriores).

Ahora bien, una cosa es que la supremacía de la ley le permita intervenir en la jornada. Y otra cosa que sea aconsejable que lo haga. Aparte otros factores que pueden condicionar una intervención legal como la que proponía el fallido proyecto de ley (que pueden verse sucintamente enunciadas en Goerlich Peset, 2025, p. 42 y ss.), es obvio que la intervención legal tiene un componente general que dificulta la atención a las diferentes realidades que puedan existir en el sistema productivo. Como se ha señalado (Sala Franco & Lahera Forteza, 2022, pp. 14 y ss. y 81 ss.), la ordenación de la jornada descansa, entre otros, en un principio de «diversidad» que se compadece mal con este tipo de intervenciones. Ello es así porque las situaciones de los sectores, de las empresas, de las personas que trabajan, son muy diferentes y requieren tratamientos individualizados; y aún más en el contexto de la transición digital (Durán López *et al.*, 2025, p. 67).

Por lo que se refiere a la segunda cuestión en relación con el papel de la ley, atiene a su incidencia en la ordenación de la estructura de la negociación. El Estatuto no establece, como hemos visto, un modelo rígido de distribución de competencias entre niveles: el principio de libre elección de las unidades (art. 83.1 ET), que enlaza con el reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva del art. 37.1 CE, dificulta al legislador su intervención en este terreno. Ello no obstante, los indicios existentes en su texto, ya desde la reforma de 1994 pero con total evidencia desde 2011, favorecen un determinado reparto de competencias: se apunta a la prevalencia de los convenios territoriales en la determinación del estándar cuantitativo clave en materia de jornada, su duración máxima, mientras que los convenios de empresa, y, en su caso, los acuerdos de empresa, parecen ser los principales protagonistas en los aspectos relacionados con la manera de distribuirla.

Este reparto parece razonable habida cuenta la significación que tiene la jornada máxima tanto en términos de tutela del conjunto del personal como desde la perspectiva de la garantía de igualdad en la competencia entre las empresas. Por otro lado, el desplazamiento al ámbito empresarial de la concreción de los momentos de prestación se alinea con las exigencias de la digitalización puesto que la incorporación de la inteligencia artificial a las empresas individualiza las formas en que se organizan. Por ello, sería conveniente avanzar en esta línea de reparto de funciones. Y ello, en diferentes sentidos. De un lado, parece conveniente concentrar en los convenios territoriales de mayor ámbito, los estatales, la determinación del quantum de la jornada. En esta línea apunta el art. 84.5 ET al reservarles la fijación de la jornada máxima anual. Sin embargo, es posible que el precepto implique solo la imposibilidad de superar la cantidad

fijada en los ámbitos autonómicos y/o provinciales a los que se refieren los dos apartados anteriores. Dicho de otro modo, como consecuencia de la reforma del art. 84 por el RD Ley 2/2024, podrían existir deslizamientos hasta alcanzar niveles territoriales inferiores como consecuencia del reconocimiento del criterio de la favorabilidad que podría posibilitar la negociación de mejoras a nivel autonómico o provincial. En la misma línea, si no existe negociación de ámbito estatal o esta no articula adecuadamente los ámbitos territoriales inferiores, estos pueden adquirir un papel central en la determinación de la jornada aplicable. Por una vía o por otra, como vemos, por ejemplo, en STS 940/2016, 10 noviembre, pueden aparecer problemas organizativos para las empresas sujetas a diferentes órdenes convencionales. En fin, el regreso al art. 84 ET del criterio de mayor favorabilidad para solventar conflictos entre normas convencionales diferentes puede generar incertidumbre, dada su evanescencia y la dificultad de aplicarlo a cuestiones de orden cualitativo, en las que la valoración depende en gran medida de preferencias personales.

4.2. El papel de los convenios colectivos

Por lo que se refiere al papel que ha de jugar la negociación colectiva en el marco de la transición digital, es posible que el reciente debate sobre la reducción legal de la jornada haya conducido a desconocer los problemas que existen en otros terrenos. Con toda probabilidad, la duración del tiempo de trabajo no es el mayor problema al que se enfrenta su regulación; seguramente no es siquiera el principal. Ha ido disminuyendo históricamente de forma sostenida y es seguro que seguirá haciéndolo en el futuro. Es probable, sin embargo, que las ventajas derivadas de ello para las personas que trabajan sean marginales pues el proceso es lento. Por el contrario, el amplio margen de flexibilidad que se ha generado en punto a distribución sigue condicionando decisivamente su posición general ante la vida. La ampliación de los períodos de referencia para valorar los límites establecidos «puede conducir a unas horas de trabajo sumamente variables durante largos períodos, a largas jornadas laborales y a la ausencia de compensación» (Conferencia Internacional del Trabajo, 2018, p. 29). Incluso en un horizonte de limitación paulatina del quantum de la prestación, pueden estar en riesgo, en definitiva, los valores originalmente protegidos por la normativa sobre jornada.

Este fenómeno se relaciona con las limitaciones existentes para que la negociación colectiva alcance a proteger a la totalidad de la población asalariada. No me refiero solo, ni, sobre todo, a los problemas de cobertura negocial: aunque existe un colectivo de importancia que no cuenta con la protección de ningún convenio, parece claro que no es el problema fundamental pues nuestra negociación, gracias a que el Título III ET facilita alcanzar la eficacia *erga omnes*, tiene una tasa de cobertura bien razonable. Estoy pensando más bien en otros dos aspectos relacionados con el marco vigente: la subsistencia de espacios abiertos a la autonomía individual y la prevalencia de un cierto modelo de flexibilidad en los que se confían a la colectiva.

Por lo que se refiere al primer aspecto, una lectura rápida de las reglas de los arts. 34 ss. podría llevar a la conclusión de que el contrato individual no tiene un gran protagonismo en materia de jornada. Desde luego, si la miramos desde la función reguladora del contrato, se mueve fundamentalmente en el terreno de la mejora de las previsiones convencionales (cfr. arts. 34.1 y 34.4 ET). Pero, en este plano, el del tradicionalmente conocido como principio de condición más beneficiosa, desarrolla un papel muy inferior al de la otra gran condición de trabajo, el salario. Ello se explica por la dimensión necesariamente colectiva de cómo regla general tiene el tiempo de trabajo que hace que las condiciones de carácter estrictamente individual no tengan mucho sentido; y, sobre todo, los intentos de atribuírselo mediante su utilización en masa han sido detenidos por vía interpretativa. Los acuerdos individuales masivos han sido, en efecto, rechazados por los tribunales bien por su falta de adecuación a las exigencias de la libertad sindical (véase ya STC 105/1992, 1 julio) o bien por la fraudulenta huida que implican del régimen de modificaciones del art. 41 ET (STS 7 noviembre 2008, rec. 37/2008).

Sin embargo, las cosas son algo más complicadas. La autonomía individual, y en último término, habida cuenta la desigual posición de las partes, la determinación unilateral por la empresarial tiene suma relevancia en dos terrenos clave. De un lado, es decisiva en la selección de modalidades contractuales específicamente caracterizadas por la conformación de este factor, cuya conexión con aquella es muy intensa, tanto si consideramos el trabajo a tiempo parcial, tras las sucesivas reformas de las horas complementarias (Martínez Yáñez, 2014), como si pensamos en el fijo-discontinuo, tras la última reforma (Duque González, 2023). De otro lado, abre la puerta a la realización de horas de trabajo adicionales, sean estas complementarias o extraordinarias. En cuanto a estas, puede influir en la determinación de su compensación, en defecto de convenio (art. 35.1 ET), y, sobre todo, puede obligar a su prestación (art. 35.4 ET). Y algo parecido cabe decir de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial (art. 12.5 ET).

Por otro lado, la evolución normativa se ha movido en la línea de flexibilizar las reglas legales, asignando un rol fundamental a la negociación colectiva. Por supuesto, estamos ante una exigencia para el funcionamiento de la empresa, sobre todo si tenemos en cuenta los cambios que las estructuras empresariales han experimentado tras el declive del paradigma industrial. Es claro además que su reconocimiento no solo tenga ventajas desde la perspectiva empresarial pues tiene, de algún modo, un componente también de seguridad al garantizar la pervivencia de las organizaciones y, por tanto, el empleo (Fernández Márquez, 2018, p. y 162 ss.). Es posible, incluso, que en el nuevo paradigma productivo la transformación digital haga necesario reconocer nuevos espacios: existen de hecho algunas propuestas concretas en este sentido, que, sin duda, han de integrarse en el debate (Durán López *et al.*, 2025, pp. 70 y 71).

Sin embargo, acaso haya que considerar también que son muchas las vías que se acumulan para adaptar flexiblemente el tiempo de trabajo a las necesidades de la em-

presa (entre otros, Flor Fernández, 2018; Álvarez Cuesta, 2024). Es verdad que muchas veces se ubican en el terreno del llamado garantismo colectivo, pues la autonomía colectiva tiene un papel esencial. Pero cabe pensar también que el marco de conjunto produce cierto «arrinconamiento de la capacidad de intervención de la negociación colectiva» (Trillo Párraga, 2024, p. 173; con anterioridad, 2021). En pocas palabras, los márgenes de flexibilidad se escoran claramente del lado de la empresa: el equilibrio de las normas dispositivas favorece normalmente a la empresa por el juego del régimen supletorio que condiciona el convenio de los pactos colectivos y le asigna ventaja en los silencios.

Una parte de estos problemas requieren posiblemente específicas intervenciones legislativas. Seguramente, habrá que abrir un debate en torno a la forma en que actualmente se distribuye el tiempo de trabajo y los límites de la flexibilidad. Es posible que existan aspectos poco claros en él a la vista de las normas europeas (Monreal Bringsvaerd, 2024, p. 395 y ss.); y, desde luego, es imperativo avanzar en el terreno de la previsibilidad de la prestación, incorporando la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, cuya (inexplicablemente abandonada) trasposición podría mejorar tanto el funcionamiento de las modalidades contractuales vinculadas al tiempo, sobre todo, aunque no solo, el trabajo a tiempo parcial (Fotinopoulou Basurko, 2021) como, más en general, la entera disciplina de la jornada (Terradillos Ormaechea, 2024, p. 45 y ss.).

En todo caso, ciñéndonos a nuestro tema, parece claro que requieren esfuerzos adicionales de los convenios colectivos. En primer lugar, parece claro la necesidad de un esfuerzo para llenar con un régimen adecuado los espacios que siguen abiertos a la autonomía individual. En segundo lugar, se ha de considerar la introducción de una flexibilidad de nuevo cuño por ser de sentido contrario a la tradicional. Se ha hablado en este sentido de flexibilidad «bidireccional» (Igartua Miró, 2021) o incluso de «soberanía del tiempo de trabajo» (Vega Ruiz & Sierra Benítez, 2020) para referirse a esta evolución. El art. 34.8 ET se mueve ya en esta línea, pero seguramente es posible llevarla a otros terrenos, señaladamente a la consideración de los intereses laborales en el momento de las compensaciones de irregularidades y prolongaciones de jornada.

Alguna experiencia convencional comienza a moverse en este terreno. Desde mi punto de vista, no se trata de sustituir la actual inclinación hacia los intereses empresariales por otro equilibrio decantado en sentido contrario, como se ha planteado de forma algo simplista en alguno de los borradores de transposición de la Directiva 2019/1152: si ahora la primera pone en riesgo los intereses de la persona, la segunda pondría en riesgo los intereses de la organización productiva. Desde mi punto de vista, el papel clave debería ser jugado por la negociación colectiva, sin perjuicio de que quepa pensar en remover los inconvenientes legales que ahora dificultan que cumpla su papel.

De hecho, el V AENC, cuya vigencia inicial terminará próximamente, al regular la «Ordenación del tiempo de trabajo» en su Cap. IX, sobre «Instrumentos de flexibilidad interna» se sitúa decididamente en este terreno. Reconoce, en este sentido, que «el tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos». De este modo las «fórmulas flexibles» que se establezcan deben prever «las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras». Esta bilateralidad de la nueva flexibilidad hace que la distribución irregular de la jornada ya no se asocie solo con «las necesidades productivas y organizativas de las empresas» sino también «con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores»; y lo mismo ocurre con «la racionalización del horario de trabajo» que no mira únicamente a «mejorar la productividad» sino que busca además «favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal».

La relevancia de los intereses laborales en la flexible organización del tiempo de trabajo obliga, por último, a un esfuerzo adicional de la negociación colectiva. Adaptar el tiempo a las necesidades personales de los trabajadores, sin que ello tenga efectos negativos a corto o a largo plazo, es un reto de nuestra época. Actuando en esta línea se consiguen seguramente mejor los fines que del modo tradicional, basado en decisiones que afectan a la cantidad de trabajo (permisos, reducciones de jornada, suspensiones) que, en muchos casos, contribuyen al mantenimiento de la brecha de género, en el corto y en el largo plazo (Rodríguez Rodríguez, 2024, p. 99 y ss.). Sin embargo, presenta una dificultad inédita hasta ahora pues nos pone frente a conflictos diferentes a los que tradicionalmente ha afrontado el ordenamiento laboral. Como se ha señalado (por ejemplo, López Balaguer, 2024, p. 104 y ss.), ya no se trata solo de hallar el equilibrio en el conflicto entre capital y trabajo, sino que está encontrarlo en situaciones que no enfrentan tanto al empresario con las personas que trabajan para él, sino a estas entre sí. El ejercicio de determinados derechos formativos (art. 23.1 ET) o, sobre todo, en el terreno de la conciliación de la vida laboral y familiar (arts. 34.8 y 37. 4, 5 y 6 ET) no son solo cargas que la empresa debe afrontar, sino que, en muchas ocasiones, despliegan efectos que recaen sobre el resto del personal. No parece fácil afrontarlos de forma general y en el marco de la relación individual. No es por ello de extrañar que estos derechos llamen a la negociación colectiva para la concreción de los términos de su ejercicio, sea por las vías tradicionales o, al menos cuando se afrontan aspectos vinculados a la conciliación corresponsable, por la más reciente de los planes de igualdad (López Balaguer, 2024, p. 118 y ss.).

REFERENCIAS

- Alarcón Caracuel, M. R. (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos.
- Alarcón Caracuel, M. R. (1994). «Tiempo de trabajo en la reforma laboral». *Relaciones laborales*, 17/18.

- Álvarez Cuesta, H. (2024). «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*, 18, 29-52.
- Argüelles Blanco, A. R. (2025). «La reducción de la jornada laboral: con causas para la oportunidad de la reforma legal». En *Tiempo de trabajo y cambio climático: XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Ponencias* (pp. 255-286). Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2025.
- Cámara Botía, A. (2024). «La ordenación del tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea: la Directiva y la doctrina del TJUE». *Revista justicia & trabajo*, 4, 37-76.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*.
- Duque González, M. (2023). «El contrato fijo-discontinuo tras el RD Ley 32/2021: la introducción del trabajo “a llamada” en el ordenamiento español». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 97.
- Durán López, F. (director); Valdeolivas García, Y. (coordinadora); Del Rey Guanter, S.; Lahera Forteza, J.; Mercader Uguina, J. R. y Sagardoy de Simón, I. (2025). *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico. Reflexión de futuro y propuesta de líneas de cambio*, Instituto de Estudios Económicos.
- Escudero Rodríguez, R. (1999). «Significación del tiempo de trabajo, fuentes reguladoras y dinámica de la negociación colectiva». *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 308-328.
- Fernández Márquez, Ó. (2018). «Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad asalariada en España». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 135, 157-196.
- Flor Fernández, M. L. de la. (2018). «Contenidos de la negociación en el nuevo contexto laboral: El tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada». En C. (coord.) Sáez Lara (Ed.), *La negociación colectiva tras las reformas legales: Especial referencia a Andalucía* (pp. 259-304). Sevilla: Junta de Andalucía, 2018.
- Fotinoupolou Basurko, O. (2021). «Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 13.
- Ginès Fabrellas, A. (2021). «El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica». *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(1), 19-42.
- Goerlich Peset, J. M. (2008). «Introducción. Tiempo de trabajo y negociación colectiva». En J. M. (coord.) Goerlich Peset (Ed.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva* (pp. 17-45). Ministerio de Trabajo e inmigración.
- Goerlich Peset, J. M. (2019). «Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo». *Revista de treball, economia i societat*, 92, 1-26.

- Goerlich Peset, J. M. (2025). «El trabajo y su tiempo». En *Tiempo de trabajo y cambio climático: XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Ponencias* (pp. 17-53). Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2025.
- Gómez Abelleira, F. J. (2025). «La reducción de la duración máxima del trabajo: una revisión desde la perspectiva de la ambivalencia del límite». En *Tiempo de trabajo y cambio climático: XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Ponencias* (pp. 287-314). Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2025.
- Igartua Miró, M. T. (2021). «La flexibilización del tiempo de trabajo». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 13.
- López Ahumada, J. E. (2023). «Tiempo de trabajo y salud laboral ante el proceso de digitalización.» En J. E. López Ahumada (dir.); L. Gamarra Vílchez (coord.) y F. Varela Bohórquez (coord.) (Eds.), *La gobernanza de los derechos digitales de las personas trabajadoras* (pp. 187-210). Madrid: Cinca, 2023.
- López Balaguer, M. (2024). «El impacto de las tareas de cuidado en la relación laboral: la adaptación del tiempo y la forma de la prestación». *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 52, 103-132.
- Martínez Yáñez, N. M. (2014). «Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 126, 91-130.
- Mercader Uguina, J. R. (2025). «El rostro cambiante del tiempo de trabajo». *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 6(2), 4-21.
- Monreal Bringsvaerd, E. J. (2005). *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*. Consejo Económico y Social de España.
- Monreal Bringsvaerd, E. J. (2024). «¿En serio una jornada de trabajo para el Estatuto de los Trabajadores del s. XXI? A propósito del estudio sobre fundamentación de una ley de usos del tiempo y racionalización horaria». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 67.
- Pastor Martínez, A. (2025). «Gestión algorítmica del tiempo de trabajo o la persistencia del tiempo». En S. del Rey Guanter (dir.) (Ed.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y relaciones de trabajo* (pp. 803-831). La Ley.
- Rodríguez Pastor, G. E. (1999). *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2024). «La regulación del tiempo de trabajo en las actuales relaciones laborales». *Revista galega de dereito social*, 22, 77-117.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2018). «El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo», Madrid, MTMSS, 2018, pp. 98 ss. En *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. XXX Jornada de Estudio sobre negociación colectiva* (pp. 91-143). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

- Sala Franco, T., & Lahera Forteza, J. (2022). *La transformación del tiempo de trabajo: ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?* Tirant lo Blanch.
- Sanguinetti Raymond, W. (2020). «El contradictorio papel de la negociación colectiva en la distribución del tiempo de trabajo». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 62, 11-15.
- Terradillos Ormaechea, M. E. (2024). «Los indicios de la imprevisibilidad en la legislación laboral ante el nuevo derecho a la previsibilidad mínima del tiempo de trabajo». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 174, 41-79.
- Todoí Signes, A. (2023). *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Aranzadi.
- Trillo Párraga, F. (2010). *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*. Valladolid: Lex Nova, 2010.
- Trillo Párraga, F. (2021). «La legislación flexible del tiempo de trabajo». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 13.
- Trillo Párraga, F. (2024). «Claves de lectura sobre la inaplazable reforma del tiempo de trabajo». *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 52, 165-186.
- Vega Ruiz, M. L. y Sierra Benítez, E. M. (coord.). (2020). «La soberanía del tiempo de trabajo: Un nuevo enfoque para un concepto tradicional». *Revista Derecho Social y Empresa*, 13, 19-39.