



FUTUROS DESAFÍOS DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL*

Jesús R. Mercader Uguina**

Universidad Carlos III de Madrid

SUMARIO: 1. Cambios culturales y su impacto en el tiempo de trabajo. –2. Repensar el tiempo de trabajo en la era digital. –3. Trabajar menos para trabajar todos: el debate sobre la reducción de la jornada laboral. 4. ¿Un estatuto para el tiempo de no trabajo?; 4.1. La expansión de los tiempos de inactividad conectados con una causa o razón laboral: ¿Socializar el coste de los permisos?; 4.2. El derecho a la desconexión como garantía institucional; 4.3. La lucha por el tiempo de trabajo: los torneos digitales. –5. Hacia los tecnotiempos de trabajo.

RESUMEN

La transformación cultural asociada a la digitalización está redefiniendo profundamente el tiempo de trabajo y cuestionando los modelos tradicionales de disponibilidad y productividad. En este nuevo escenario, se hace necesario repensar la organización temporal del trabajo, incorporando mecanismos que equilibren flexibilidad y protección frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad. El debate sobre la reducción de la jornada resurge como respuesta a la automatización y a la necesidad de distribuir de manera más equitativa el empleo. Paralelamente, se desarrolla la idea de configurar un verdadero estatuto del «tiempo de no trabajo» que preserve espacios efectivos de desconexión y recuperación. Todo ello conduce hacia la construcción de «tecno tiem-

* El presente estudio es tributario del previo: «Is there a future for working time in the digital age?», en *Innovative cases on working time reduction and flexible working time arrangements in Europe*, 2025, pp. 5-16, que inaugura la nueva serie de Labos «Current Issues on Labour Law», así como del posterior, «El rostro cambiante del tiempo de trabajo», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2025, vol. 6, n.º 2, pp. 4-21. Recibido el 2 de marzo de 2026. Aprobado el 27 de marzo de 2026.

** Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

pos» laborales, caracterizados por la integración de herramientas digitales y por una gestión temporal más dinámica, pero también sometida a nuevos retos regulatorios y de salud laboral.

ABSTRACT

The cultural transformation brought about by digitalization is profoundly reshaping working time and challenging traditional models of availability and productivity. In this new context, it becomes necessary to rethink the temporal organization of work by incorporating mechanisms that balance flexibility with adequate protection against the risks associated with hyper connectivity. The debate on working time reduction is resurfacing as a response to automation and to the need for a more equitable distribution of employment. At the same time, the idea of establishing a genuine «non working time» framework is emerging, aimed at safeguarding effective spaces for disconnection and recovery. Altogether, these developments are driving the emergence of «techno times» of work, characterized by the integration of digital tools and a more dynamic management of working time, yet also exposed to new regulatory and occupational health challenges.

Palabras clave: Tiempo de trabajo. Digitalización. Hiperconectividad. Flexibilidad laboral. Desconexión digital.

Key words: Working time. Digitalization. Hyper connectivity. Labour flexibility. Digital disconnection.

«Después de haber ganado tiempo me dispongo a pasar de inmediato a la siguiente tarea, pero mi compañero siempre me dice «que ahora hay que descansar un poco». Yo no entiendo a qué se refiere».
[Olga Ravn, *Los empleados*].

1. CAMBIOS CULTURALES Y SU IMPACTO EN EL TIEMPO DE TRABAJO

Las sucesivas revoluciones industriales o, si se prefiere, evoluciones que se han sucedido a lo largo de la historia han tenido la misma seña de identidad: el creciente, imparable y veloz desarrollo de la tecnología. En nuestros días, el ecosistema productivo comienza a transformarse de manera radical. La empresa, como la propia economía, deviene ingrátida e intangible y los medios de producción mutan con la incorporación de nuevos sistemas y materiales. Nuevas aplicaciones informáticas permiten la gestión de flujos masivos de datos, los algoritmos ayudan a una asignación más eficiente de los recursos y sectores de actividad tradicionales se enfrentan a fórmulas disruptivas de competencia que difuminan la imagen tradicional de los mercados.

Los robots y aplicaciones de inteligencia artificial se convierten en un instrumento fundamental en la incesante búsqueda de la eficiencia y la productividad. El resultado de todo ello es que el cambio tecnológico que estamos viviendo anuncia una verdadera disrupción en los modos y formas de entender en el futuro próximo la idea de trabajo y ello obliga, necesariamente, a repensar el papel del Derecho frente a esa ola de cambios¹. El ritmo de expansión del universo digital se ha vuelto inconcebible. Lo que es real está empezando a superar nuestros sueños más febriles y para el progreso no hay cura.

Uno de los muchos terrenos en los que el impacto del cambio tecnológico está llamado a producir profundas transformaciones es el tiempo de trabajo. «El ser humano está orientado hacia el tiempo por naturaleza, igual que los animales y las plantas»², es un factor ineludible e irreversible de la vida de las personas. El ser humano es tiempo de vida o, expresado de otra forma, «la cantidad de tiempo es la aritmética elemental de la existencia»³. De ahí la importancia de aquella parte dedicada al trabajo y aquella otra que se destina a actividades de ocio, de no trabajo. Y es que es evidente que la distinción tiempo libre-tiempo de trabajo se plantea con particular agudeza cuando se refiere al trabajo por cuenta ajena. En este caso, «el binomio se formula como tiempo para mí-tiempo para otro, y no ya como mera distribución del tiempo propio entre trabajo y ocio»⁴.

Esta dualidad impregna el entendimiento de los tiempos de vida de las personas e, incluso, las normas jurídicas se instalan en esta dualidad. El artículo 2 de la Directiva europea 2003/88 define el «tiempo de trabajo» como «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales», y considera «período de descanso» como «todo período que no sea tiempo de trabajo». De modo que la realidad del tiempo compone un sistema binario que descarta las categorías intermedias y obliga a determinar cuándo una unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad.

La comprensión social de esta dualidad estructural ha ido cambiando a lo largo de la historia. En las etapas iniciales de la industrialización era motivo de inquietud para los empleados el disponer de tiempo suficiente para recuperarse del esfuerzo laboral puesto que la mayoría de los varones adultos pasaban la mayor parte de su tiempo en el trabajo (en 1850, el 70 % de las horas de vigilia, estaban, en promedio, dedicadas al trabajo)⁵. Esta dedicación que entronca con la idea del trabajo como bien y con la

¹ De estas y otras muchas cuestiones vinculadas con este conjunto de transformaciones, me he ocupado en mi monografía, J. R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

² E. JUNGER, *El libro del reloj de arena*, Barcelona, Argos Vergara, 1985, p. 10.

³ P. CHABOT, *Tener tiempo. Ensayo de cronosofía*, Madrid, Alianza Editorial, 2023, p. 25.

⁴ M. R. ALARCÓN CARACUEL, *La ordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, Tecnos, 1988, p. 13.

⁵ R. SENNET, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000, pp. 32 a 46.

de que la pereza es un «crimen social» que crea un peligro para el que se entrega a ella y para la colectividad de la que es miembro, cada uno debe pagar su deuda social y contribuir al desarrollo de la especie humana⁶. Una idea que llega hasta nuestros días. El ejemplo lo tenemos en la Constitución española que reconoce el «deber de trabajar» (art. 35.1 CE), lo que se vincula con la idea de que «una vida digna sólo puede concebirse como una vida ganada con el trabajo, de manera que no cabe su invocación para «tutelar la pereza»⁷. El ocio solo aparece en el texto constitucional en dos ocasiones y lo hace como compromiso de los poderes públicos en favorecer su «adecuada utilización» (artículos 43.3 y 148.1.19.^a CE).

No obstante, estas ideas han ido diluyéndose. La fórmula, tan valorada en el siglo XIX; «el trabajo fue su vida» ha sido reemplazada por «la vida empieza después del trabajo»⁸. Desde los años sesenta del siglo pasado, edad de oro del crecimiento económico, algo comienza a cambiar. Lentamente se pasó a dar prioridad a disponer de tiempo libre y, más recientemente, al evolucionar las preferencias hacia estilos de vida más individualizados, a una mayor flexibilidad de la jornada laboral. El advenimiento de la sociedad de consumo de masas y sus normas de felicidad individualista han tenido en ese cambio un papel esencial. El evangelio del trabajo ha sido destronado por la valorización social del bienestar, del ocio y del tiempo libre⁹; fruto estas ideas, el tiempo de trabajo ha ido cambiando al reducirse la duración de la semana laboral, alargarse las vacaciones y acortarse la vida profesional por incorporación tardía y/o salida anticipada del mercado de trabajo; simultáneamente, ha crecido de manera significativa el trabajo a tiempo parcial. En estos últimos cien años, la duración del tiempo de trabajo en cierta medida se ha estandarizado, homogeneizado, es decir, armonizado para las distintas categorías de trabajadores.

Pero junto a estos cambios culturales el mundo del trabajo está sufriendo cambios verdaderamente trascendentales dirigidos a conseguir una mayor productividad y competitividad y todos ellos derivan del profundo cambio que estamos viviendo y que tiene su eje vertebrador en el cambio tecnológico. Ya en 1930 Keynes predijo que, como consecuencia del incremento de la productividad, nuestra jornada laboral no se extendería más allá de las 15 horas semanales a partir de 2030: se abriría así un período de felicidad para los seres humanos. En 2030, decía el padre de la economía moderna, «cada trabajador dispondría de maquinaria suficiente como para hacer de él un superhombre en comparación con su abuelo cien años antes». Un mundo con menos horas de trabajo laboral, con predominio del tiempo libre creativo y sin diferencias en la distribución de la renta. Este sueño del capitalismo reformado no contaba con el creci-

⁶ G. LIPOVETSKY, *El crepúsculo del deber. La ética indolosa de los nuevos tiempos democráticos*, Barcelona, Anagrama, 1998, p. 172.

⁷ L. M. DÍEZ PICAZO, *Sistema de Derechos fundamentales*, Madrid, Civitas, 2003, p. 431.

⁸ G. LIPOVETSKY, *El crepúsculo del deber...*, cit., p. 175.

⁹ Tesis anticipada en su día por L. RACIONERO, *Del paro al ocio*, Barcelona, Anagrama, 1990.

miento exponencial de la revolución digital que se vive en nuestros días. Y estamos en ese camino, ¿Qué será del tiempo de trabajo en la era digital?

2. REPENSAR EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL

Es evidente que el contexto productivo exige, pues, una reflexión en profundidad sobre el sentido de la flexibilización del tiempo de trabajo. Lo cierto es que los cambios productivos han llevado a los empleadores a alejarse paulatinamente de un sistema de horarios rígidos uniformes, en primer lugar por la necesidad, nacida del uso intensivo del capital, de que el personal trabaje fuera de un horario normal, socialmente establecido; en segundo lugar, debido a la inestabilidad y estructura de la demanda, sobre todo en el sector de expansión de los servicios; y, finalmente, para atraer a trabajadores cuyo horario preferido coincida exactamente con los requisitos del puesto de trabajo. A su vez, las preferencias de flexibilidad de los empleados se basan en el concepto de «soberanía sobre el tiempo»¹⁰, mientras que el deseo de flexibilidad de los empresarios se funda en la mayor incertidumbre de los precios de los factores de producción, las posibilidades de fabricación y la demanda de los productos, en relación con la aparición de tecnologías industriales nuevas y adaptables. En definitiva, si cada vez es más esencial para las empresas adaptar rápidamente el tiempo de trabajo al mercado y rentabilizar al máximo las instalaciones costosas, también hay que tener en cuenta las reivindicaciones de los trabajadores en cuanto a duración del tiempo de trabajo.

Pero la legislación laboral, al definir tiempo de trabajo efectivo, sigue anclada en un modelo industrial y presencial que pivota sobre el puesto en un centro de trabajo poco acomodado ya a la nueva realidad productiva, lo que recomienda una reflexión en profundidad del concepto de tiempo de trabajo. Elementos tales como la diferencia entre presencialidad y disponibilidad, régimen de guardias o cuestiones similares, el trabajo digital, con conexión aparentemente permanente, el teletrabajo o el trabajo a demanda, con notable disponibilidad del trabajador de sus tiempos de actividad e inactividad, son buenos ejemplos de la insuficiencia de las reglas previstas en nuestro sistema para regular de manera eficaz y con seguridad jurídica jornadas laborales singulares alejadas del molde tradicional.

Las fórmulas para afrontar este cambio son muchas, pero poco seguras. Lo que se ha denominado «flexiworking» es una nueva forma de trabajar en la que cada empleado puede gestionar su horario y su trabajo según sus necesidades. Es, en definitiva, una apuesta por formas de trabajar más sencillas, eficientes y flexibles. No han sido pocas las voces que se han levantado para pedir la equiparación de nuestra jornada laboral a la media europea. La tardía hora de entrada al trabajo; la distribución alta-

¹⁰ W. K. ROCHE; B. FYNES y T. MORRISSEY, «Análisis internacional sobre reparto del trabajo y creación de empleo», *RIT*, 1996, vol. 115, n.º 2, p. 142.

mente ineficaz, con descansos largos e innecesarios; la escasa flexibilidad que ofrecen las empresas a sus trabajadores para adaptarse a sus realidades personales, etc. A ellos se unen los problemas vinculados al «presencialismo» y la rigidez horaria que pueden actuar en determinadas organizaciones o sectores productivos como factores reactivos frente a las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar o, si se prefiere, de corresponsabilidad, así como los retos que lleva consigo la materialización de una plena desconexión digital. Todos ellos son problemas que lejos de ser independientes, aparecen íntimamente unidos, de tal modo que es preciso abordar importantes reformas en las instituciones laborales, de manera que sea posible avanzar en la resolución de dichas dificultades.

El trabajo a tiempo parcial es previsible que alcance cierta importancia no solo por la creciente fragmentación de tareas, sino también por el efecto que tendrá la disminución de necesidades relativas a la cantidad y continuidad del tiempo de trabajo como consecuencia del cambio tecnológico¹¹. El régimen jurídico del contrato a tiempo parcial se ha venido elaborando a lo largo de múltiples normas, no siempre con la misma finalidad, y presenta hoy una estructura demasiado compleja. Desde hace tiempo se viene reclamando una nueva regulación que debe aspirar a ser sencilla de comprender, útil para el empresario que quiere contratar bajo un régimen flexible de tiempo y atractivo tanto para un trabajador que tiene otras necesidades ajenas al trabajo (formación, conciliación...) como para el que desearía trabajar más horas. Diversas experiencias existentes en otros países pueden servir de base a estos cambios.

¿La tecnología acabará con las horas extraordinarias? Su utilización sigue siendo buscada tanto por las empresas como por los trabajadores. Para los trabajadores supone un sistema de ingresos adicionales, que permite incrementar los niveles de renta, alcanzándose cotas en el nivel de vida que con el salario ordinario no se alcanzaban. Para la empresa constituye un medio de absorber las elasticidades de la demanda de productos, sin recurrir a contrataciones difíciles de lograr por la inmediatez de su necesidad y por la dificultad de encontrar personal capacitado para el trabajo a realizar.

La realización de horas extraordinarias es un claro mecanismo de flexibilización temporal del trabajo, al permitir a la empresa hacer frente a cambios imprevistos y/o puntuales en la demanda, con inmediatez y sin hacer frente a costes fijos. En el derecho español, con el fin expreso de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores desempleados, se ofrece al Gobierno la posibilidad de «suprimir» la realización de horas extraordinarias o «reducir» su número máximo por un tiempo determinado, ya sea con carácter general o ya sea para ciertas ramas de actividad o ámbitos

¹¹ A. GARCÍA RUBIO, «El empleo y la relación laboral en el nuevo horizonte tecnológico: una visión transversal sobre los efectos de la digitalización», *Teoría y Derecho*, 2018, n.º 23, p. 61.

territoriales. Hoy por hoy, sin embargo, el Gobierno no ha hecho uso de esta facultad de supresión o reducción temporal, orientada a las razones de política de empleo indicadas.

Una de las tendencias actualmente más extendidas en la negociación colectiva es la que tiene por objeto la reducción o supresión del trabajo extraordinario como instrumento de política de empleo. En el marco de la negociación colectiva se pretende reducir o suprimir las prolongaciones de jornada a las imprescindibles, ya no sólo como una medida de la política de empleo, sino también como una manifestación de la salvaguarda de la seguridad y la salud en el trabajo y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con todo, las más recientes tendencias muestran su predilección por estas técnicas del control del tiempo y apuestan por su perfeccionamiento tecnológico para conseguir un control permanente, panóptico, de los registros del tiempo de trabajo. A estos fines, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social griego ha creado la Tarjeta de Trabajo Digital que registra el horario de entrada y salida del empleado a su lugar de trabajo y que se implementará en los sectores de turismo y hostelería. A ello se añade el objetivo de situar el registro de jornada en el seno de la propia Administración para facilitar así su control permanente. En España, los últimos proyectos normativos se encaminan a implementar estos sistemas a través de medios digitales que garanticen su autenticidad y trazabilidad, la utilización de formatos comprensibles, establecimiento de obligaciones documentales y la accesibilidad inmediata e interoperabilidad¹². El objetivo es evidente: conseguir una suerte de control integral del tiempo de trabajo que resulte absolutamente transparente para la Inspección de Trabajo de modo que pueda acceder de forma remota a esa información de forma permanente.

Como ha señalado Del Rey Guanter, «la IA puede convertirse en el gran gestor del tiempo de trabajo»¹³. Y es que, en la actualidad con una visibilidad limitada, la planificación del trabajo por las empresas a menudo se basa en suposiciones y métodos obsoletos, lo que da lugar a situaciones en las que la ordenación del tiempo de trabajo se gestiona utilizando modelos y hojas de cálculo demasiado simples. Herramientas que, a menudo, carecen de la precisión y la agilidad necesarias para manejar la complejidad de la fuerza laboral actual en un entorno operativo en constante cambio.

Las soluciones como la IA pueden integrar conjuntos de datos masivos y dispares para generar nuevas capacidades y dotar de mayor agilidad a la fuerza laboral. Los

¹² PASTOR MARTÍNEZ, A., «Gestión algorítmica del tiempo de trabajo o la persistencia del tiempo., IA y sistema judicial respecto a las relaciones de trabajo», en DEL REY GUANTER, S., (Dir.), *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, Madrid, La Ley, 2025, pp. 803-825.

¹³ *Tecnologías disruptivas y Estatuto de los Trabajadores XXI: una norma de transición*, Presentación FIDE, abril 2024.

sistemas digitales permiten poner en marcha procesos holísticos y estructuras de gestión colaborativas para permitir una gestión eficaz e individualizada de los tiempos de trabajo. Navegar por las transformaciones requiere un enfoque estratégico para la gestión del cambio.

Todo ello recomienda la promoción de programas de IA homologados y validados por la negociación colectiva para la programación del tiempo de trabajo y su gestión. Ello ha de permitir la aplicación de decisiones automatizadas convenientemente supervisadas. Tales programas pueden ser especialmente útiles en la justificación y «objetivización» de decisiones empresariales en materias tales como turnos de trabajo, reducciones de jornadas, permisos, vacaciones... que son en la actualidad causa de numerosos conflictos.

La sentencia de la Audiencia Nacional 101/2025, de 4 de julio, constituye una clara manifestación de esta nueva realidad. En ella se pone sobre la mesa el derecho de los delegados sindicales a ser informados de los parámetros que rigen los algoritmos que inciden en las condiciones laborales. El caso surge ante la negativa de una empresa de *contact center* de proporcionar a los delegados sindicales de CGT información sobre un eventual sistema algorítmico que afectaría al sistema de libranzas. En este caso, el eje del litigio se remitía, por tanto, a una cuestión puramente fáctica, cual fue la verificación de si la empresa utilizaba efectivamente un sistema algorítmico para asignar descansos. Como acertadamente se ha señalado el fallo «refuerza la obligación empresarial de colaboración informativa respecto de los representantes de los trabajadores y establece un precedente significativo sobre el alcance de los derechos de información sindical en entornos de gestión digital del trabajo»¹⁴, añadimos, con el tiempo de trabajo como telón de fondo.

3. TRABAJAR MENOS PARA TRABAJAR TODOS: EL DEBATE SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La cuestión del reparto de trabajo constituye desde hace tiempo un tema recurrente en el debate social planteado no solamente como vía de reducción del desempleo sino a propósito del desarrollo de modelos de sociedad postindustrial en los que el cambio tecnológico está transformando las condiciones generales de vida y en donde el objetivo es menos una voluntad de repartir igualitariamente la carga de trabajo que la de proceder a un reparto más igualitario de la renta. «Si falta el trabajo, repartámoslo». Han pasado casi 80 años desde que el filósofo Bertrand Russell escribió su *Elogio de la ociosidad*, una diatriba contra la moral de la laboriosidad erigida por las clases ociosas. Russell se preguntaba (ya en 1932) por qué los trabajadores disponen de menos

¹⁴ D. MONTOYA MEDINA, «El deber de informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos en la gestión de descansos. A propósito de la SAN de 4 de julio de 2025», *Briefs AEDTSS*, número 78, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

tiempo libre que antes de la introducción de las máquinas: «Si el asalariado ordinario trabajarse cuatro horas al día, alcanzaría para todos y no habría paro. Esta idea escandaliza a los ricos porque están convencidos de que el pobre no sabría cómo emplear tanto tiempo libre».

Las soluciones para abordar estas nuevas necesidades tecnológicas son diversas, pero para plantear respuestas efectivas es necesario partir una visión real de la situación. En relación con el mercado de trabajo, se vierten con cierto desenfado algunas afirmaciones cuestionables desde la perspectiva económica: «El progreso tecnológico destruye empleo. Si las máquinas hacen el trabajo, habrá menos trabajadores ocupados»; o, en fin, «la única solución al problema del desempleo es el reparto del trabajo. Solo reduciendo la jornada de trabajo, mejorarán las oportunidades de empleo de los parados».

Detrás de las anteriores afirmaciones está la denominada falacia de la cantidad fija de trabajo (*lump of labour fallacy*)¹⁵. La idea de que la cantidad de trabajo está determinada exógenamente constituye una de las falacias más conocidas en Economía y, sin embargo, más repetidas en muchas de las propuestas de políticas de empleo. El error es creer que la cantidad de trabajo es fija, como un pastel, por tanto, de lo que se trata es de repartir bien el pastel para que haya para todos. El error estriba en que no hay tal cosa. No hay una cantidad de trabajo establecida de antemano, y los empleos son creados por la inversión en función de la productividad. Si no fuera así, bastaría con reducir por ley las horas de trabajo para acabar totalmente con el paro.

Lo cierto es que esta «fiebre» por el reparto del trabajo se ha extendido por todos los países industrializados, sobre todo en el contexto europeo. En algunos, el efecto reductor se establece de forma expresa y generalizada para todos los trabajadores; pero, en otros, se logra el mismo efecto anualizado a través del recurso a diversos mecanismos: el trabajo a tiempo parcial, los años sabáticos y los permisos de larga duración para la formación... Otros, como Grecia, escépticos con sus fines, incrementan la jornada laboral y la llevan a seis días en instalaciones industriales y en aquellas empresas que operan por turnos a diario durante las 24 horas. La intención de esta norma, según el gobierno griego, es facilitar la producción de estas empresas en períodos de mayor carga de trabajo, mientras se mantiene la jornada de cinco días como la norma.

Pero si optamos por la reducción de la jornada la cuestión que inmediatamente se plantea es quién debe pagarla¹⁶. Una reducción de jornada sin reducción de salarios

¹⁵ P. SCHWARTZ, «Las reducciones forzadas de la oferta de mano de obra para combatir el paro», *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 1979, n.º 5, pp. 199-230. En el blog *Nada es gratis*, la entrada, «Aprendiendo a sumar (I): La falacia de la cantidad fija de trabajo».

¹⁶ En este punto son de interés las reflexiones de T. SALA FRANCO y J. LAHERA FORTEZA, *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 181-182, donde ponen de manifiesto que «las reducciones del tiempo de trabajo no son todas iguales y pueden utilizarse bien o mal desde la perspectiva de la creación de empleo».

equivale a un aumento del salario/hora que reciben los trabajadores. Si dicha reducción provoca un aumento del coste laboral unitario (coste laboral en relación con la productividad del trabajo), los precios de los bienes y servicios aumentarán, las empresas verían reducidos sus beneficios, lo que se traduciría en una caída de la inversión y mayor desempleo. De igual modo, si se reduce a la vez jornada y salario, nos encontraríamos en una situación opuesta a la anterior, donde todo el coste del reparto del empleo correría de cuenta de los trabajadores. Estamos, pues, en un terreno sinuoso en dónde es fácil partir de apriorismos, pero es mucho más difícil encontrar soluciones solventes.

4. ¿UN ESTATUTO PARA EL TIEMPO DE NO TRABAJO?

Tanto la legislación vigente, como la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea subrayan la idea de que los trabajadores no están obligados a estar a disposición del empresario de forma constante e ininterrumpida y que existe, como hemos visto, una diferencia entre el tiempo de trabajo, en el que el trabajador debe estar a disposición del empleador, y el tiempo no laborable. La era digital recomendará construir un completo estatuto del tiempo de no trabajo para definir con precisión el marco jurídico de aquellos tiempos de inactividad que se encuentran inescindiblemente conectados con una causa o razón laboral.

4.1. La expansión de los tiempos de inactividad conectados con una causa o razón laboral: ¿Socializar el coste de los permisos?

En los últimos años se viene produciendo una expansión de los espacios temporales en los que se reconoce el derecho del trabajador a interrumpir su jornada laboral exonerando al mismo de su deber de trabajar. La existencia del permiso se justifica por la necesidad de que el trabajador pueda compaginar su débito laboral con otro interés o deber, legal o moral, con el que aquel pueda, eventualmente, entrar en colisión. Estas interrupciones constituyen una clara de una excepción al sinalagma básico del contrato de trabajo»¹⁷, puesto que durante su disfrute el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración que hubiera correspondido de haber prestado servicios con arreglo a la jornada.

Ciertamente, «no se trata de cuestionar este sistema, que desplaza a costes empresariales determinadas situaciones personales del trabajador, que pertenecen al azar o a sus decisiones, sin posibilidad de control de la empresa. Pero sí de combinar estas fórmulas con otras menos desarrolladas, como los permisos no retribuidos (que permite la atención a necesidades personales manteniendo el puesto de trabajo, pero sin coste empresarial) o los propios permisos con prestación social (siguiendo el modelo nacimiento de hijo, que ha suprimido en padres el permiso retribuido). La conciliación fa-

¹⁷ M. R. ALARCÓN CARACUEL, *La ordenación del tiempo de trabajo*, cit., p. 107.

miliar exige un equilibrio de reparto de costes entre trabajadores, empresas y Estado, y no es viable, ni recomendable, un modelo donde sólo sean las empresas las que soporten los costes de conciliación familiar»¹⁸.

La ampliación de los permisos por razones de tutela familiar es una realidad incontestable que cada vez se extiende con más fuerza a la tutela de los intereses personales e, incluso, a un concepto cada vez más amplio del compromiso con nuestro entorno que alcanza el acompañamiento a mascotas y, por extensión, al progresivo nacimiento de los permisos para tutelar las correspondientes situaciones de cuidado¹⁹.

Una realidad compleja que se une a otra cada vez más inquietante: el absentismo laboral. Después de analizar las diversas fuentes de información que posibilitan la medición del absentismo en el trabajo, en todas se aprecia su alza hasta máximos niveles históricos desde que se dispone de datos. En ese contexto, el caso de España presenta tres rasgos preocupantes²⁰: (i) la intensidad del fenómeno y del gasto asociado al mismo son de los más altos de la UE; (ii) su evolución reciente presenta los mayores incrementos dentro de la UE; y (iii) todas las comunidades autónomas presentan una evolución creciente, con una importante heterogeneidad entre regiones.

La cuestión que un día tras otro se pone sobre la mesa en muchas empresas españolas es como compatibilizar la organización de la empresa con el cúmulo de ausencias que se producen en su seno. Los desajustes en la organización de la actividad productiva (en ocasiones de difícil adaptación) en cuanto obligan, en muchos casos, a reordenar de forma inmediata y urgente el funcionamiento de sus núcleos de producción, cubriendo las ausencias con nuevo personal, sin la experiencia del ausente (aun cuando tenga sus mismos conocimientos) o a soportar una menor productividad. A ello se añade, en ocasiones, la carga del trabajo que debe asumir el núcleo de trabajadores en que la ausencia se produce y cuya ejecución correspondería al ausente.

4.2. El derecho a la desconexión como garantía institucional

En esta línea, una de las dimensiones de ese estatuto de los tiempos de no trabajo viene dada por el derecho a la desconexión digital²¹. Este derecho trata de garantizar una tutela transversal de todos los tiempos de no trabajo: descanso, permisos, vacaciones, etc. Es de este modo, un complemento material del ejercicio de cualquiera de

¹⁸ F. DURÁN LÓPEZ, (Dir.), *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico*, cit., pp. 81-82.

¹⁹ Más extensamente, A. B. MUÑOZ RUIZ, *Convenios colectivos «Pet Friendly»: ¿avance laboral del futuro?*, El Foro de Labos, 20/02/2024

²⁰ Como pone de manifiesto el *Estudio socioeconómico de la evolución de la incapacidad temporal y la siniestralidad en España de Umivale Activa y el IVIE*, 2025.

²¹ Un clarificador balance de situación sobre el derecho a la desconexión puede encontrarse en M. BASTERRA HERNÁNDEZ, «Control del tiempo de trabajo, desconexión y digitalización», en AEDTSS, *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, METS, 2025, pp.199-229.

estos derechos. Una regulación más cualitativa que cuantitativa y que, por tanto, encuentra difícil acomodo en los moldes del modelo de tiempo de trabajo actualmente existentes.

Aunque mucho se ha debatido de la naturaleza del derecho a la desconexión digital su configuración jurídica actual le acerca, a mi juicio, más a una garantía institucional que a un derecho en sentido propio. Y ello, porque, el legislador se ha limitado a dar forma a una institución abstractamente definida precisar su concreto alcance y precisa significación. El legislador orgánico ni dota de contenido al derecho, construyendo sobre un sobre entendido, ni establece un régimen sancionador por su incumplimiento. Un típico ejemplo infraconstitucional de garantía institucional que no asegura un contenido concreto, sino la preservación de una institución en términos reconocibles por la imagen que la misma tiene en cada tiempo y lugar determinados. La función básica resulta, desde el punto de vista positivo, comprometer la acción del legislador en su protección y desarrollo. Por ello, deberá ser el legislador el que dote de unos precisos y definidos contornos en cada preciso momento a esta institución. Estamos lejos en este momento de poder considerar a esta garantía como un auténtico derecho ni, menos aún, un derecho fundamental²².

Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23, *Loredas*), las políticas de desconexión digital y los sistemas de registro de la jornada en las organizaciones son salvaguardias esenciales para garantizar la efectividad de las normas relativas al tiempo de trabajo, incluidas, en su caso, las de reducción de la jornada. Este derecho, aunque regulado en algunos países, no lo está en el Derecho de la Unión. Pero, sin embargo, no existe una legislación de la UE que aborde específicamente el derecho a la desconexión, aunque varios textos legales abordan temas relacionados, por ejemplo, la Directiva sobre el tiempo de trabajo, la Directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo, la Directiva sobre conciliación y la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles.

Los interlocutores sociales intersectoriales europeos han celebrado acuerdos marco autónomos sobre teletrabajo (2002) y digitalización (2020), que contienen disposiciones pertinentes que deben aplicarse de acuerdo con los «procedimientos y prácticas» específicos de cada Estado miembro, Pese a los frustrados intentos como la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, es claro que la hiperconectividad

²² Así lo ha recordado la STSJ Cataluña de 5 de mayo de 2023 (R.º 7704/2022), al señalar que el derecho a la desconexión digital trata de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar del trabajador. Y, aunque se trate de un derecho fundamental para el Derecho de la Unión Europea (art. 31.2 CDFUE), no es un derecho fundamental de los recogidos en la CE, puesto que esta limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso aparecen recogidos solo dentro de los principios rectores de la política social y económica.

que conlleva la moderna transformación digital obliga a realizar una reflexión muy profunda la extensión de este nuevo derecho que ayude a definir su preciso alcance y real contenido.

4.3. La lucha por el tiempo de trabajo: los torneos digitales

La automatización de las funciones organizativas aumenta efectivamente la eficiencia temporal, al programar el trabajo en unidades de tiempo más precisas, que se ajustan mejor a la demanda y minimizan los periodos improductivos. Esto da lugar a un tiempo de trabajo «*atomizado y puntuado*». Sin embargo, en lugar de un aumento del tiempo libre, «los trabajadores gestionados algorítmicamente experimentan presiones para estar incesantemente disponibles. Esto da lugar a una aparente paradoja por la que el tiempo necesario para completar el trabajo remunerado se reduce, pero el tiempo que debe dedicarse al trabajo se amplía»²³. Esta incertidumbre se plantea en relación, como ha señalado Cruz Villalón, con «los tiempos muertos de los *riders* entre encargo y encargo, pero con la aplicación conectada y a la espera del siguiente encargo»²⁴. Para dar respuesta a este tipo de situaciones se ha propuesto dotar de una regulación específica estas situaciones que podría consistir no en una relación laboral especial, «sino en una adaptación de la normativa de jornadas especiales de trabajo, previa habilitación legal para no chocar con la regulación del trabajo a tiempo parcial». Una determinación concreta de estos aspectos que debe hacerse, en cualquier caso, dejando «un espacio propio para la negociación colectiva»²⁵.

Las formas cada día más plurales y difusas fórmulas de crowdsourcing²⁶ se convierten en un verdadero reto al control de la normativa laboral en la medida en que se construyen desde la deslocalización geográfica e individual de los prestadores de servicios. El crowdwork o el trabajo en concurrencia está generando fórmulas de «micro-tareas»²⁷ o nanoservicios que generan, a su vez, lo que podríamos denominar

²³ Los entrecomillados pertenecen al estudio de A. PIASNA, «Algorithms of time: how algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction», *Cambridge Journal of Economics*, 2024, vol. 48, 1, pp. 115-132.

²⁴ J. CRUZ VILLALÓN, *El tiempo de trabajo: entre las viejas aspiraciones y los nuevos retos*, AA. VV., *Libro en homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, con motivo de su jubilación, por su trayectoria académica en la Universitat de Girona (1992-2007)*, Girona, Documenta Universitaria, 2024, p. 147.

²⁵ P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI, «Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto», *Documentación Laboral*, 2020, n.º 121, pp. 117-118. También se ha ocupado de esta cuestión, A. GINÉS I FABRELLAS, «El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica», *Labos*, 2021, vol. 2, n.º 1, pp. 19-42.

²⁶ A. GINÉS I FABRELLAS, «Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk», *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n.º 6, pp. 66-85. Quien explica cómo, en estos sistemas «los clientes y prestadores de servicio interesados se registran —generalmente de forma gratuita— en la página web y demandan u ofrecen los servicios ofertados en dicha plataforma. El cliente accede a la App o a la página web y, entre todos los prestadores de servicios disponibles escoge a aquel que mejor se ajusta a sus necesidades en términos de ratio de satisfacción, proximidad, duración del servicio, etc.».

²⁷ V. DE STEFANO, «The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”», *Conditions of Work and Employment Series*, n.º 71, International Labour Organization, 2016, p. 2.

microtiempos de trabajo, a través de aplicaciones que permiten una externalización de las actividades que evitan recurrir a complejas realidades empresariales obteniendo, igualmente, la estandarización de los términos y condiciones de la contratación y el control de los procesos de negocio y de los productos. Buen ejemplo de ello es la Sentencia del Tribunal Federal Laboral de Alemania (BAG) de 1 de diciembre de 2020 ha debido abordar ya la calificación de los denominados «*crowdworkers*» en el caso de un prestador que había realizado más de 3 000 microservicios en apenas 11 meses a través de un gestor de plataformas de esta naturaleza. Microservicios que se construyen desde microtiempos de trabajo.

Como ha señalado Piasna, «las plataformas están facilitando una competencia amplia y continua por las tareas laborales al permitir que las personas menos cualificadas y con menos experiencia y las geográficamente remotas compitan en precio y flexibilidad con la mano de obra más experimentada, cualificada y local. Al inducir la competencia entre las economías con salarios bajos y las economías con salarios altos, las horas no remuneradas asociadas al trabajo en plataformas se hacen más sostenibles, ya que los salarios obtenidos siguen siendo superiores a los ingresos comparables del país de origen, incluso teniendo en cuenta las horas no remuneradas»²⁸. En muchos casos, los trabajadores se esfuerzan durante las horas no remuneradas, por ejemplo, para encontrar trabajo o para demostrar su capacidad y reputación con el fin de atraer futuros trabajos dado lugar a auténticos «torneos digitales»²⁹. Se lucha por el tiempo de trabajo, se lucha por los microtiempos de trabajo.

5. HACIA LOS TECNOTIEMPOS DE TRABAJO

Los retos de la época digital vienen a alterar los tradicionales y no siempre bien conseguidos equilibrios en materia de tiempo de trabajo. La demanda a tiempo real, la disponibilidad del trabajador, la flexibilidad en la ejecución del trabajo, la compatibilidad con trabajos similares, el respeto a la salud laboral, el ocio, el descanso necesario y la desconexión digital, entre otros son realidades acuciantes que deben afrontarse con pragmatismo y, de ser necesario, con una mayor diversificación de las jornadas laborales. Es en este punto donde cobra un papel esencial la negociación colectiva, instrumento ideal de adecuación a las particularidades sectoriales y, sobre todo en este contexto, empresariales. Sin duda, esta vertiente de la flexibilidad laboral requiere de un análisis y regulación a la luz de las nuevas fórmulas distributivas del tiempo de trabajo y no trabajo capaces de conciliar los intereses de ambas partes; del lado de la empresa, la atención a las necesidades productivas con la inmediatez que requiere el actual modelo económico, que reclama diversificación horaria; del lado laboral, la ga-

²⁸ A. PIASNA, «Algorithms of time: how algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction», cit.

²⁹ V. PULIGNANO; S. MARINO; M. JOHNSON; M., DOMECKA y M. L. RIEMANN, «Digital tournaments: 'the colonisation of freelancers' 'free' time and unpaid labour in the online platform economy», *Cambridge Journal of Economics*, 2024, vol. 48, n.º 1, 133-150.

rantía de la mínima previsibilidad de la obligación de prestar actividad laboral y el respeto a las jornadas máximas y descansos mínimos.

La realidad lenta e imperceptiblemente va transformando nuestros hábitos vitales, sociales y económicos para instalarse definitivamente en nuestras vidas. Por ello, aunque un principio básico de la existencia humana es la resistencia intelectual al cambio, quizá por un deseo de conservación y por la inseguridad que toda alteración de lo conocido lleva consigo, lo cierto es que nuestra capacidad de dar respuesta a los retos a los que nos enfrentamos debe pasar, necesariamente, por asumirlos. No puede ser más cierta la frase de Carlos Fuentes: «si no queremos sucumbir ante un solo modelo tiránico de existencia, deberemos incrementar la realidad ofreciendo métodos alternativos»³⁰.

³⁰ C. FUENTES, *Geografía de la novela*, Madrid, Alfaguara, 1993, p. 225.