



LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL CONTEXTO DIGITAL *

Henar Álvarez Cuesta**
Universidad de León

SUMARIO: 1. El tiempo de trabajo y la duración máxima de la jornada. –2. Jornadas reducidas en la legislación laboral española. –3. Vías para la reducción de la jornada máxima de trabajo (o para trabajar menos días). –4. Razones para la reducción de la jornada máxima. –5. «Enemigos» de la jornada reducida; 5.1. El trabajo a tiempo parcial; 5.2. La jornada partida; 5.3. Los difusos tiempos de disponibilidad, guardias o a la espera; 5.4. El trabajo invisible; 5.5. Las posibilidades de trabajar para varias empresas y/o por cuenta propia; 5.6. La jornada infinita en el trabajo autónomo. –6. Repercusiones y refuerzos en caso de reducción de la jornada máxima; 6.1. La reconfiguración de las jornadas especiales; 6.2. El blindaje de la desconexión; 6.3. El registro de jornada como garantía de los tiempos de descanso y de trabajo. –7. Bibliografía.

RESUMEN

El tiempo de trabajo constituye uno de los ejes vertebradores para un trabajo digno y de calidad y no han faltado iniciativas que han propugnado la reducción de la jornada por diversas vías. A continuación, se analizan las razones que fundamentan esta acción, y cuáles serían las instituciones o condiciones de trabajo capaces de desvirtuar la finalidad de la medida. Por último, procede examinar la repercusión que la reducción de jornada acarrearía para las denominadas jornadas especiales y los instrumentos

* Recibido el 4 de diciembre de 2025. Aprobado el 10 de febrero de 2026.

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

de refuerzo proyectados para afianzar la reducción de jornada, como el derecho a la desconexión y el registro de jornada.

ABSTRACT

Working hours are one of the elements of decent work, and there has been so many initiatives advocating for a reduction in working hours through various instruments. Below, it is analyzed the reasons behind this action and which institutions or working conditions could undermine the purpose of the measure. Finally, it is examined the impact that a reduction in working hours would have on so-called special working hours and the supporting instruments designed to reinforce the reduction in working hours, such as the right to disconnect and the recording of working hours.

Palabras clave: jornada máxima, reducción de jornada, jornadas especiales, tiempo de espera, registro de jornada

Key words: maximum working hours, reduced working hours, special working hours, waiting time, recording of working hours

1. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA

El tiempo de trabajo constituye uno de los ejes vertebradores para un trabajo digno y de calidad, reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 24), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7), en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 31.2) o en la Carta Social Europea (Revisada) (artículo 2), en tanto «se convierte en parámetro que condiciona el disfrute de otros derechos»¹. Así, en dicho concepto confluyen el salario recibido y las posibilidades de conciliación con la vida familiar y personal, sin olvidar el impacto que tiene esta coordinada contractual en las prestaciones de Seguridad Social a percibir y en la propia trayectoria profesional, incluidas las posibilidades de ascenso.

De hecho, el tiempo constituye una de las coordenadas que, junto con el salario, vertebran la prestación de servicios. Sin embargo, la tecnología ha acabado por desconfigurar su tradicional acotamiento, de tal modo que, de un lado, parecería que los avances técnicos han de permitir trabajar menos, mientras que, en la práctica, amplían la duración de la jornada. Frente a estas dos tendencias contradictorias, se abre el debate en torno a la reducción de la jornada de trabajo.

¹ GOERLICH PESET, J. M., «El trabajo y su tiempo», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, p. 19.

La OIT fijó en su Convenio núm. 1 las 48 horas como duración máxima de la jornada, disminuyendo hasta las cuarenta horas en el Convenio núm. 47 de 1935, y en su Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo de 1962 (núm. 116), considera la semana de cuarenta horas como «una norma social que ha de alcanzarse». En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2003/88 fija en su artículo 2 que la duración media del trabajo no deberá exceder de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.

Estos distintos parámetros internacionales han establecido una cuantía máxima de la jornada semanal ya desde hace más de cincuenta o veinte años respectivamente, establecidas en un mundo laboral completamente distinto en sus modos, maneras y costumbres al actual y en cuya cuantía máxima subyace la idea del descanso semanal y de una jornada diaria dividida en 8 horas para trabajar, 8 horas para descansar, 8 horas para el recreo, formulación atribuida a Robert Owen y asumida por el movimiento obrero en numerosas movilizaciones del siglo XIX, incluida la gran huelga obrera en Chicago en 1886 que conmemora el 1.º de mayo².

2. JORNADAS REDUCIDAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA

Antes de proceder a analizar las vías que pueden disminuir el número de horas trabajadas, la reducción de la jornada máxima encuentra ya acomodo a través de distintas instituciones presentes en el ordenamiento jurídico interno, si bien con una duración limitada en el tiempo. La primera, impuesta por la empresa cuando concurren las conocidas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción reguladas en el art. 47 ET. Ante tales circunstancias, la empresa puede llevar a cabo (siguiendo el expediente de regulación temporal de empleo) una reducción por tiempo limitado de las horas y consiguiente minoración del salario, que puede ser suplido, según las circunstancias de la persona trabajadora, por la prestación contributiva por desempleo que haya generado. De hecho, la norma parece pretender que las reducciones de jornada se adopten como medidas preferentes respecto de las suspensivas, habida cuenta «se entiende que se trata de medidas en las que se mantiene la actividad profesional del trabajador, se conserva su capacidad de adquisición de nuevas competencias y experiencias profesionales y, especialmente, alejan más aún si cabe el riesgo de destrucción de empleo»³.

Como submodalidad de esta reducción temporal de la jornada máxima, el art. 47.bis ET, que regula el Mecanismo RED, prevé la posibilidad de solicitar la reducción de jornada por causas cíclicas (cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general

² Sobre la evolución legislativa de la jornada, ARGÜELLES BLANCO, A. R., «La reducción de la jornada laboral: con causas para la oportunidad de la reforma legal», en *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 257 y ss.

³ CRUZ VILLALÓN, J., «Suspensiones y reducciones de la jornada laboral. Lo que hemos aprendido de la reforma laboral 2021», *Labos*, vol. 4, n.º 1, 2023, pp. 189 y ss.

que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año); o sectoriales («cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una»).

La segunda, cuya activación trae causa en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la persona trabajadora y por voluntad de esta, ofrece diversas justificaciones: reducción de jornada por cuidado del lactante (art. 37.4 ET); reducción de una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que deba permanecer hospitalizado (art. 37.5 ET); reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 12 años o mayor de tal edad con discapacidad (art. 37.6 ET); reducción por cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (art. 37.6 ET); reducción por cuidado de hijo enfermo de cáncer u otra enfermedad grave (art. 37.6 ET); reducción de jornada de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo (art. 37.8 ET); reducción de jornada por cuidado de hijo/a biológico/a o adoptivo/a (art. 48 ET); o el ejercicio del permiso parental mediante la reducción de jornada (art. 48.bis ET).

3. VÍAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO (O PARA TRABAJAR MENOS DÍAS)

Frente al panorama referido, desde la OIT se han apuntado varias posibilidades para impulsar la reducción de la jornada máxima con carácter estructural: semana laboral a tiempo completo reducida o bien derechos mejorados para quienes trabajan a tiempo parcial, al entender cómo la reducción de horas de trabajo a tiempo completo combinada con las garantías básicas con respecto a las horas de trabajo mínimas para el trabajar a tiempo parcial pueden dar lugar a resultados positivos para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad en general⁴. A las anteriores cabe añadir la posibilidad de adaptación de jornada (sin reducción de la misma) que podría diseñar semanas laborales de cuatro días⁵.

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

⁴ OIT: *Working time and the future of work*, Ginebra, OIT, 2018, <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-future-work>.

⁵ SANMARTÍN MAZZUCCONI, C., «Perfiles actuales del tiempo de trabajo: delimitación jurídica y perspectivas», en AA. VV., *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2023, p. 37.

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

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, guía a los convenios colectivos para que promuevan la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo; la implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto derivadas de esa distribución irregular; la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y, por último, la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita⁶.

Ante la multiplicidad de posibilidades, es posible reconducir la reducción de la jornada a los siguientes escenarios (si bien el primero de ellos no podría ser calificado como de reducción de jornada):

A) Distribución regular o irregular de la jornada en cuatro días

En primer lugar, cabría trabajar 40 horas semanales en cómputo anual, pero distribuyéndose regular o irregularmente (alternando períodos con diferente carga de trabajo) durante ciertos períodos para prestar servicios en semanas de 4 días⁷. A su vez, esta modalidad de jornada puede ser estática (aquella en la que la concreción de la irregularidad está prevista de antemano y es invariable) o dinámica (donde la irregularidad está pendiente de concreción práctica)⁸.

Este modelo convencional puede operar sobre la jornada máxima legal de 40 horas de promedio a la semana en cómputo anual, repartida en cuatro días, o sobre la jor-

⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H., «El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024, pp. 29 y ss.

⁷ En el sector público italiano se ha intentado a través de un convenio colectivo, de forma voluntaria para las personas trabajadoras, EUROFOUND, *Four days a week? Europe debates shorter working times*, 2025, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/four-days-a-week-europe-debates-shorter-working-times>

⁸ SANGUINETI RAYMOND, W. *et al.*: «Jornada de trabajo: determinación de su duración y distribución irregular», en AA. VV., *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, Fundación 1 de mayo/Lefebvre, Madrid, 2020, p. 88.

nada máxima convencional inferior. Esta posibilidad puede a su vez ser complementada también con fórmulas de distribución irregular de la jornada dependiendo de las semanas (art. 34.2 ET) y que debe respetar siempre el descanso legal de doce horas entre jornadas diarias (art. 34.3 ET)⁹.

La facultad de distribuir un porcentaje amplio de la jornada mediante su pacto en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, aparece reconocido en el art. 34.2 ET. En todo caso, dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en las normas de aplicación y la persona trabajadora ha de conocer con al menos cinco días de antelación el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, pero sin llegar a la denominada como la «jornada semanal extrema» (series de trabajo de doce horas de trabajo al día durante once días seguidos, a los que seguirían tres de descanso semanal acumulado¹⁰).

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

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

Las presuntas dificultades en materia de conciliación que podrían surgir en virtud de esta distribución concentrada quedan eliminadas en tanto cabe seguir utilizándose, en esa jornada concentrada, los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar¹¹.

La opción de distribución irregular es cada vez es más demandada por las empresas, que precisan una mayor flexibilidad en la distribución horaria, es decir, que el ho-

⁹ LAHERA FORTEZA, J., «El debate de la jornada laboral semanal de cuatro días», *Lex Laborum*, núm. 3, 2023, pp. 28 y ss.

¹⁰ BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 149.

¹¹ ARGÜELLES BLANCO, A. R., «La reducción de la jornada laboral: con causas para la oportunidad de la reforma legal», cit., p. 278.

rario diario no sea siempre inmutable, sino esté conformado con «jornadas flexibles» o «bancos de horas de trabajo», pudiendo tener un carácter irregular, tanto en cómputo anual como diario, al margen de las horas extraordinarias¹². Cuando existen mecanismos de distribución de la jornada que atribuyen flexibilidad a la empresa para ajustar las horas de trabajo a las necesidades de la actividad productiva, la ejecución de dichos regímenes sobre distribución del tiempo de trabajo podrá comportar, en la generalidad de los casos, variaciones horarias, es decir, variaciones en la duración de la jornada diaria¹³ o semanal.

Se trata, pues, de un concepto jurídico indeterminado caracterizado por una operación en la que, tomado un módulo de cómputo de la jornada, en unos períodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida¹⁴. Los Tribunales han acudido a este término para englobar todo supuesto en el que no hay una colocación uniforme igual tanto de la cantidad de horas de trabajo —jornada cuantitativa— como de su distribución —jornada cualitativa— a lo largo de cualquiera de los módulos temporales que se puedan tomar en consideración inferiores al año¹⁵.

La regulación legal de esta institución en el art. 34.2 ET conduce a algunas dudas y a varias certezas¹⁶: las posibilidades pactadas de distribución irregular a lo largo del año y la frontera en caso de ausencia de regulación en convenio (10 % a lo largo del año). Este mínimo, sin embargo, parece acusar un defecto de transposición de la Directiva 2003/88/CE, habida cuenta su art. 19 marca un período de referencia general de seis meses, ampliable a doce cuando concurren razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, justificación que no aparece exigida en el articulado interno¹⁷. También ha sido criticado por violentar el derecho a la negociación colectiva, al aparentemente impedir que los negociadores del convenio establezcan un régimen rígido de distribución regular de la jornada¹⁸.

¹² MARTÍN RODRÍGUEZ, O., «Duración del tiempo de trabajo y su distribución. Referencia a algunos convenios colectivos», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 2, 2016, p. 4.

¹³ MONREAL BRINGSVAERD, E., «Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 68, 2024, p. 55.

¹⁴ STS 19 de noviembre de 2002 (rec. 58/2002).

¹⁵ SAN 20 diciembre 2023 (rec. 197/2023).

¹⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H., «Formas de trabajo, distribución de su tiempo y cambio climático», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.

¹⁷ BASTERRA HERNÁNDEZ, M., «La distribución de la jornada de trabajo en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 2, n.º 1, 2014, p. 6.

¹⁸ MONREAL BRINGSVAERD, E., «Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión», cit., p. 45.

La distribución irregular convencional, que podría abarcar la totalidad de la jornada¹⁹, permite configurarla como estática, cuando el convenio establece de antemano la jornada anual, distribuyendo de forma desigual, bien la cantidad de trabajo, o bien su distribución, tomando como referencia cualquiera de los parámetros temporales inferiores al año; o dinámica, cuando el pacto colectivo habilita el uso de distribución irregular, pero no la concreta en determinados y prefijados módulos temporales, sujetando la posibilidad de recurrir a ella a una variada gama de supuestos²⁰.

De atender a la regulación concreta promovida por los sujetos negociales, es cierto que algunos de los instrumentos se decantan por una distribución regular de la jornada en su totalidad, con renuncia expresa o tácita de la variación, mientras otros convenios recogen en su articulado la irregularidad en la distribución del tiempo de trabajo en función de la actividad productiva desarrollada²¹. En el segundo caso, los convenios colectivos consagran determinados límites, más o menos severos, de porcentaje máximo, preaviso a la persona trabajadora o blindaje para personas con cargas familiares. También la negociación colectiva ha creado la posibilidad de distribuir irregularmente un número determinado de horas de libre disposición o «bolsa de horas», herramienta que permite acomodar la jornada a las necesidades productivas de las empresas que experimentan picos de producción²². De este modo, se dispone de un «colchón» que permite a la organización productiva contar con unos tiempos determinados para atender las necesidades productivas²³.

En todo caso, la norma heterónoma señala que la persona trabajadora ha de conocer como mínimo cinco días antes el día y la hora de la jornada irregular. Se trata, con estas previsiones, de garantizar que la flexibilidad a favor de la empresa se compense adecuadamente con previsibilidad del tiempo de trabajo para la persona empleada²⁴. Tampoco ha de suponer el aumento de la jornada máxima anual, por lo que la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, habrá de cumplir lo pactado colectivamente o, subsidiariamente, hacerlo en el plazo de doce meses desde que se produzcan (no necesariamente en el año natural). No obstante, los intentos de delimitar esta distribución y la inestabilidad e incertidumbre en la jornada cuando se lleva a su

¹⁹ SANTOR SALCEDO, H., «Alcance y límites de la autonomía colectiva en la distribución irregular de la jornada», en AA. VV.: *Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva*, Aranzadi, Madrid, 2024, p. 162.

²⁰ SAN 20 diciembre 2023 (rec. 197/2023).

²¹ ARIAS DOMÍNGUEZ, A. y MORARU, G., «Tendencias “avant-garde” de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva», en AA. VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022, p. 521.

²² GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva», en AA. VV.: *XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social/CCNCC, Madrid, 2016, p. 140.

²³ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., «Organización del tiempo de trabajo: de la jornada ordinaria a los mecanismos de distribución irregular», en AA. VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022, p. 217.

²⁴ MONREAL BRINGSVAERD, E., «Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión», cit., p. 45.

máxima amplitud van a constituir un lastre que puede impedir alcanzar los objetivos propuestos con la reducción de la jornada.

Dentro del debate en torno a la reducción legal de la jornada máxima, se han apuntado otras reformas legales sobre distribución irregular con el fin de incorporarlas para hacer efectiva la reducción, o mantenerlas, como limitar las horas extraordinarias si en la empresa existe mecanismo de distribución irregular²⁵; o propuestas más flexibilizadoras que defienden incrementar el mínimo de distribución irregular al 15 % y configurar como dispositivo el preaviso de cinco días²⁶.

B) Trabajar menos y cobrar menos

Ya es clásica la opción de trabajar menos horas por una retribución proporcionalmente menor prevista en el contrato a tiempo parcial, en sus modalidades horizontal (trabajar menos horas al día) o vertical (trabajar menos días a la semana, al mes o al año). El trabajo a tiempo parcial permite una jornada inferior a las 40 horas semanales distribuidas vertical u horizontalmente durante toda la semana laboral con proporcional descenso del salario base, de tal modo que se trabajarían menos horas los días laborales o se podría configurar una semana laboral de 4, 3, 2 o 1 día laboral, semanas trabajadas y semanas no trabajadas o distribuidos por meses.

Dado que el contrato a tiempo parcial precisa del acuerdo entre ambas partes (al igual que la modificación de contrato a jornada completa a parcial y viceversa), la negociación colectiva solo estaría capacitada para articular planes voluntarios (no obligatorios) de jornadas a tiempo parcial por debajo de la jornada máxima legal o convencional, con una reducción proporcionada (o menor) del salario²⁷.

El peligro existente, de conformidad con la actual regulación del contrato a tiempo parcial es que la utilización de las horas complementarias puede desarticular en la práctica la reducción pretendida, por ejemplo, una jornada inferior hasta llegara fijar una jornada real muy próxima a las 40 horas (art. 12.5 ET)²⁸.

No han faltado experiencias (no muy exitosas) que han tratado de incentivar una reducción de la jornada laboral vía acuerdo de trabajo a tiempo parcial. Así, alguna empresa ha desarrollado la Jornada Semanal Flexible Bonificada mediante la cual los empleados trabajan 32 horas a la semana, ocho horas diarias de lunes a jueves (4

²⁵ MONREAL BRINGSVAERD, E., «Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión», cit., p. 45.

²⁶ SALA FRANCO, T. y LAHERA FORTEZA, J., «La reforma de la normativa reguladora de tiempo de trabajo», en AA. VV.: *Reflexiones acerca de un Estatuto del Trabajo para el Siglo XXI*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 274.

²⁷ SALA FRANCO, T. y LAHERA FORTEZA, J., *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

²⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H., «El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales», cit., pp. 29 y ss.

días), en lugar de las 37,5 horas en cinco días a la semana. El recorte de horas viene acompañado de una reducción proporcional de sueldo, pero la empresa bonifica un 20 % de ese descuento, es decir, paga alrededor de una hora. La medida ya se incluyó en la prórroga del II Convenio de Empresas Vinculadas (CEV), acordada con los sindicatos en 2021 para Telefónica, pero no tuvo la acogida esperada, dado que solo se apuntaron el 1 % de trabajadores²⁹.

Una iniciativa parecida se ha desarrollado en Chequia, donde se permite, por acuerdo individual, que la persona empleada programe su propia jornada (dentro de unos límites legales)³⁰.

C) Reducción de la jornada mediante la negociación colectiva

La jornada máxima legal de cuarenta horas semanales puede ser minorada por los convenios colectivos (cualquiera que sea su nivel) sin disminución proporcional del salario. Los agentes negociales pueden (y no faltan ejemplos al respecto) pactar dicha reducción del umbral y proceder a su distribución en cuatro o menos días semanales, aumentando el descanso semanal (arts. 34.1 y 3 y 37.1 ET) o bien minorar todas las jornadas diarias (o la combinación adecuada de ambas). La flexibilidad del marco legal vigente permite perfectamente esta operación y con ella, indirectamente, se logra una subida de retribuciones a los trabajadores³¹.

Los convenios colectivos han reducido la jornada legal de forma desigual, de acuerdo con el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, cerca del 12 % del total de personas cubiertas por la negociación colectiva tiene una jornada convencional semanal de menos de 37 horas y media. No obstante, el 88 % de las personas sujetas a convenio tienen pactadas jornadas superiores a esta cifra, lo que se traduce en que, en el segundo trimestre de 2023, aún más de 10,5 millones de personas asalariadas del sector privado tienen una jornada habitual por encima de las 37 horas y media a la semana³².

De acudir a referentes de Derecho comparado, el papel de la negociación colectiva en la determinación de la duración del tiempo de trabajo varía mucho en la UE, pero la reducción de la jornada (teniendo como objetivo las 32 horas semanales o/y a 4 días de trabajo a la semana) está siendo objeto de debate y de atención por parte de varios Estados³³: Francia sigue teniendo la semana laboral de convenio colectivo más corta

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

³⁰ EUROFOUND, *Four days a week? Europe debates shorter working times*, 2025, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/four-days-a-week-europe-debates-shorter-working-times>

³¹ LAHERA FORTEZA, J., «El debate de la jornada laboral semanal de cuatro días», cit., pp. 28 y ss.

³² Boletín Oficial de las Cortes Generales núm. 63 de 12 de enero de 2024. Datos precisos y extensos sobre la reducción de la jornada en la negociación colectiva, ROJO TORRECILLA, E., «Duración del tiempo de trabajo, empleo y cambio climático», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 80 y ss.

³³ EUROFOUND, *Four days a week? Europe debates shorter working times*, cit.

de la UE, con una media de 35,7 horas. Dinamarca, Finlandia, Países Bajos, Suecia y Noruega también registran una semana laboral media pactada colectivamente inferior a la media de la UE14, de 37,6 horas. Bélgica e Italia, con 38 horas, están por encima de la media de la UE14, pero siguen por debajo de la media de la UE27, de 38,1 horas semanales. Aunque Austria, España y Portugal superan la media de la UE27, las horas de trabajo acordadas colectivamente siguen estando por debajo del máximo legal de 40 horas semanales. En total, las horas de trabajo acordadas colectivamente en 14 de los 27 Estados miembros se sitúan por debajo de las 40 horas³⁴.

D) Reducción de jornada en pacto individual

También puede lograrse el mismo objetivo a través de pactos individuales en los que se lograría trabajar menos horas manteniendo el salario. La capacidad de la autonomía individual de mejorar las condiciones laborales de los convenios colectivos aplicables (art. 3.1.c ET) permite reducir la jornada máxima convencional, en cómputo anual o fijada por semanas, y proceder a su distribución diaria, semanal o mensual, siempre respetando los salarios mínimos fijados por la negociación colectiva.

La única objeción es la posibilidad de que esta práctica camufle pactos individuales en masa, que suplanten o eludan la negociación colectiva³⁵ o sean discriminatorios para colectivos de trabajadores que no puedan acceder a ellos.

E) Reducción de la jornada mediante la modificación de la jornada máxima legal

Desde luego, el máximo legal puede ser reformado y rebajado. Así se intentó mediante el fracasado Proyecto de Ley 121/000058, que pretendía rebajar el número máximo de horas semanales de trabajo en cómputo anual previsto en el ET hasta las 37 horas y media (1712 horas anuales)³⁶ sin disminuir el salario. Para ello, la disposición adicional 3.^a del Proyecto establecía una previsión a modo de cautela: «la reducción de jornada establecida en la presente ley no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras». Es decir, que la minoración del máximo legal de jornada no podía suponer una disminución equiparable del salario (y quizá conveniría insistir, ni el configurado mediante el módulo hora).

³⁴ EUROFOUND: *Working time in 2021–2022*, Luxemburgo, Eurofound, 2023, p. 15.

³⁵ SALA FRANCO, T. y LAHERA FORTEZA, J., *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, cit.

³⁶ La reducción heterónoma del límite de la jornada máxima legal ha sido objetivo de numerosos estudios científicos a favor, pero también en contra (tanto de la disminución, pero sobre todo del instrumento para llevarla a cabo), baste citar al respecto GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., «La reducción de la duración máxima del trabajo: una revisión desde la perspectiva de la ambivalencia del límite», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pp. 287 y ss.

La reducción pretendida quedaba lejos de las aspiraciones de 35 o 32 horas semanales, sirviendo solo como primer paso o ruptura de lanza en pos de futuras disminuciones, tal y como preveía la disposición adicional 2.^a: «el Gobierno procederá a la creación de una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas con el objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta norma y de seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo». Esta mesa de diálogo social tenía que tener en cuenta, a la hora de realizar la evaluación en la reducción de la jornada, las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad³⁷ y las circunstancias económicas.

Se debatió si esta reducción de jornada habría de venir acompañada de subvenciones estatales³⁸, a semejanza de cuanto aconteció con la Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre para las industriales que participaron en proyectos piloto de reducción de la jornada laboral³⁹, aun cuando, finalmente y, como es de sobra conocido, el Congreso de los Diputados rechazó el proyecto de Ley presentado el 10 de septiembre de 2025.

4. RAZONES PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA

La reducción de la jornada máxima puede ser una consecuencia de los avances técnicos acaecidos en las últimas décadas, que llevan prometiendo la liberación de las jornadas extenuantes y de las tareas más físicas, duras, repetitivas y/o peligrosas sin menoscabo de la productividad alcanzada, es más, mejorando dicho dato; de otro, de la necesaria redistribución de un bien escaso como sería el trabajo⁴⁰, habida cuenta la revolución digital y el impacto que el cambio climático y la transición hacia una economía baja en combustibles fósiles van a provocar (están provocando) a corto plazo una pérdida de empleos en determinados sectores, bien por la automatización o digitalización, bien por la necesaria transformación de los modos de producción.

Si el trabajo es un bien escaso, la disminución legal de las horas trabajadas permitiría un mejor reparto entre la población potencialmente trabajadora, favoreciendo la creación de empleos y garantizando que un mayor número de personas pudiesen ejercer plenamente su derecho al trabajo⁴¹.

³⁷ Sobre el escaso impacto que tendría en la productividad, SERRANO OLIVARES, R., «Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo», *Iuslabor*, núm. 3, 2023, p. 1.

³⁸ En contra, TOSCANI GIMÉNEZ, D., «La semana laboral de 32 horas o 4 días. Condicionamientos para su implantación», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024, p. 26.

³⁹ Apostando por ayudas que atendieran no al tamaño de las plantillas sino al capital, ARGÜELLES BLANCO, A.R., «La reducción de la jornada laboral: con causas para la oportunidad de la reforma legal», cit., p. 275.

⁴⁰ Al respecto, LATOUCHE, S., *Trabajar menos, trabajar de otra manera o no trabajar en absoluto*, El viejo topo, 2021.

⁴¹ GÓMEZ SALADO, M. A., *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, 2021, p. 138.

Sin embargo, no existe un consenso en el ámbito económico en torno a esta cuestión⁴², en tanto dependerá de la concreta actividad productiva, de la reducción realizada y de la concreta distribución diaria y semanal de la jornada.

También se ha argumentado que una reducción de la jornada contribuiría a la lucha contra el cambio climático, siempre y cuando esta reducción avalara un verdadero postrecimiento (decrecimiento)⁴³ de la actividad productiva y que el mayor tiempo de ocio no equivaliera a un consumismo extractivo.

A las anteriores se añaden otras razones⁴⁴: así, se ha de poner en valor la vida y la salud física y mental de quienes prestan servicios, para lo cual se hace necesario reconfigurar los patrones de vida y trabajo, concediendo mayor importancia al tiempo de no-trabajo y apostar por la prevención de aquellos riesgos psicosociales asociados a una gran carga laboral y a una conexión permanente; o, por no seguir, la llamada a la felicidad del Preámbulo del Proyecto de Ley de Reducción de la Jornada de Trabajo que se puede traducir en soberanía del tiempo de vida.

La conexión de la reducción de la jornada con la prevención de los riesgos laborales nace con el establecimiento de una jornada máxima y así lo reconoce el art. 40.2 CE, que ordena a los poderes públicos garantizar «el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral»⁴⁵. La tecnología ha entrado en el mundo laboral para ampliar los márgenes del tiempo de trabajo, remover su organización, fomentar la prestación de servicios a horas impredecibles, fragmentar la jornada, y desequilibrar la balanza entre el trabajo y la vida⁴⁶. Y la consecuencia no es otra que jornadas laborales interminables que son, en sí mismas, un importante riesgo psicosocial⁴⁷ que se combatiría con una menor jornada.

También el mayor descanso permite trabajar mejor, dado que el trabajo ilimitado merma la productividad de la persona trabajadora y con ello la de la empresa, pues «disminuye la motivación, la satisfacción y puede provocar un mayor índice de absentismo y de rotación de trabajadores, con los costes que todo ello supone para la organización»⁴⁸. Desde la perspectiva contraria, una persona trabajadora más contenta resulta más productiva.

⁴² LAHERA FORTEZA, J., «La jornada laboral semanal de cuatro días», *Trabajo y Derecho*, núm. 108, 2023, p. 11.

⁴³ Analizando las vías del postrecimiento, BUENO, N., ed., *Labour Law Utopias*, Oxford University Press, Oxford, 2024.

⁴⁴ Por extenso, analizando los beneficios en seguridad y salud y en la Economía del ocio, ARGÜELLES BLANCO, A.R., «La reducción de la jornada laboral: con causas para la oportunidad de la reforma legal», cit., pp. 278 y ss.

⁴⁵ «Asumiendo una larga tradición de intervención legal en la materia», STCo 210/1990, de 20 diciembre.

⁴⁶ GONZÁLEZ COBALEDA, E., *La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundo laboral actual, digital, ecológico e inclusivo: desafíos jurídicos y de operatividad práctica*, Editorial Comares, Granada, 2021, pp. 23 y 25.

⁴⁷ EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*, Publications Office of the European Union, 2023, p. 26.

⁴⁸ BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., «La adecuación del tiempo de trabajo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores», en AA. VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2022, p. 1306.

En fin, y de la mano de la OIT⁴⁹, la reducción de la jornada afianza la soberanía de las personas trabajadoras sobre su propio tiempo, «de forma que el de trabajo también se amolde al de no trabajo»⁵⁰. Esta concepción del equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo enlaza con un nuevo modelo de sociedad que ya no sitúa el trabajo en el centro de la existencia⁵¹. Al tiempo, una disponibilidad de tiempo libre que lo sea con carácter universal, colectivo y transversal, podría traducirse en un reparto igualitario de las tareas de cuidado⁵².

En la jerarquía de valores de la ciudadanía, el ocio ha pasado a ocupar un lugar central, por lo que la razón de ser de la limitación de la jornada laboral no solo consiste en la promoción de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, proporcionando el necesario descanso, sino también en asegurar el tiempo de ocio para su desarrollo personal⁵³.

El propio Preámbulo del mencionado Proyecto de Ley de reducción de la jornada de trabajo apostaba por proporcionar respuesta al «clamor de la ciudadanía que no quiere vivir para trabajar, sino trabajar para vivir». De ese modo, «el tiempo que las personas dedican a trabajar sea cada vez menos, como efecto del progreso tecnológico, productivo y también democrático de nuestras sociedades, es un ejemplo de civilización que construye sociedades de mayor bienestar, más eficaces y en las que el acento se pone en la convivencia. Se trata, en realidad, de recuperar el tiempo que el trabajo y su evolución permiten liberar para tratar de caminar en la realización de sociedades donde las personas sean más felices».

5. «ENEMIGOS» DE LA JORNADA REDUCIDA

No basta con reducir legalmente la jornada, si se pretende afianzar el derecho y que tenga el efecto pretendido en orden a la seguridad y salud en el trabajo y a alcanzar la soberanía del tiempo, es necesario prestar atención a cuantos «enemigos» acechan a una jornada más reducida (que son idénticos a los que ya están atacando la jornada semanal establecida legal o convencionalmente).

⁴⁹ OIT, «Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro», 107.ª Conferencia General, 2018.

⁵⁰ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «La soberanía sobre el tiempo. Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a la conciliación corresponsable», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022, p. 39.

⁵¹ BAYLOS, A.; CABEZA, J. y TRILLO, F., «Reducción de la Jornada máxima: oportunidad política, social y normativa», *Net21*, núm. 21, 2025.

⁵² SANMARTÍN MAZZUCCONI, C., «Perfiles actuales del tiempo de trabajo: delimitación jurídica y perspectivas», cit., p. 35.

⁵³ LÓPEZ AHUMADA, J. E., *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022, p. 34 y TOSCANI GIMÉNEZ, D., «La semana laboral de 32 horas o 4 días. Condicionamientos para su implantación», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024, p. 24.

5.1. El trabajo a tiempo parcial

En primer lugar, la actual regulación del contrato a tiempo parcial, en la configuración de las horas complementarias (capaces de elevarse al 60 % por negociación colectiva) y su aviso (con 3 días de antelación, también modulables convencionalmente), permiten configurar una relación hiperflexible («funesta») de la jornada⁵⁴ y cuasi-imprevisible, la cual dificulta (o impide) la mentada soberanía del tiempo al ampliar las horas de trabajo prácticamente a demanda de la empresa⁵⁵.

5.2. La jornada partida

La jornada partida, es decir, aquella en la que hay un descanso superior a la denominada «pausa para el bocadillo», que no computa como tiempo de trabajo supone un aumento de facto de la jornada trabajada, en tanto la jornada partida obliga a la persona trabajadora a acudir dos veces al lugar de trabajo, aumentando el tiempo de desplazamiento de casa al trabajo máxime teniendo en consideración las dificultades de vivienda en las grandes ciudades.

En el fondo, la jornada partida supone un incremento añadido al tiempo de no trabajo-no descanso, duplica los tiempos de ida y vuelta al trabajo, aumenta la jornada invisible e improductiva y expande el concepto de jornada laboral frente a las modalidades de jornada intensiva, comprimida o con reducción de las horas de comida⁵⁶.

El salto cualitativo para la reconfiguración del tiempo de trabajo y su efectiva reducción ha de pasar por la valoración de los tiempos del trayecto. El TJUE⁵⁷ ha entendido como tiempo de trabajo los desplazamientos al lugar efectivo de prestación cuando se den determinadas características: las condiciones relativas al desplazamiento (...) vienen definidas por su empresario, que designa, en particular, el medio de transporte empleado para ese desplazamiento, el punto de partida y de regreso de este, la hora de salida de dicho desplazamiento y el destino, a saber, un tajo. El factor determinante es el hecho de que el trabajador está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y a permanecer a disposición de este para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad. Durante estos trayectos los trabajadores tampoco tienen la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y de dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios; «si un trabajador que ya no tiene centro de trabajo fijo ejerce sus

⁵⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H., *La lucha contra la precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016.

⁵⁵ CAIRÓS BARRETO, D. M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Bomarzo, Albacete, 2021, p. 176. En el mismo sentido, LÓPEZ AHUMADA, J. E., *Tiempo de trabajo y economía digital*, cit., p. 150.

⁵⁶ GUERRERO JAREÑO, R., «Guía de buenas prácticas en materia de tiempo de trabajo para empresas y personas trabajadoras», en AA. VV., *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2023, pp. 160 y ss.

⁵⁷ STJUE C-110/24), de 9 de octubre 2025, asunto STAS-IV.

funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, debe considerarse que este trabajador permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto». Y esta última posibilidad cada vez es más frecuente merced a la tecnología.

Por tanto, el tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta que los trabajadores tienen la obligación de realizar, juntos, a una hora fijada por su empresario y con un vehículo perteneciente a este, para desplazarse desde un lugar concreto, determinado por dicho empresario, hasta el lugar en el que se realiza la prestación característica prevista en el contrato de trabajo celebrado entre esos trabajadores y ese empresario debe considerarse tiempo de trabajo. En cambio, si los trabajadores tienen la posibilidad de gestionar su tiempo sin limitaciones significativas y pueden dedicarse a sus asuntos personales, es un elemento que permite afirmar que el período de tiempo examinado no constituye tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88.

5.3. Los difusos tiempos de disponibilidad, guardias o a la espera

La disponibilidad en el tiempo y distribución de la jornada más extrema aparece en el denominado contrato de «cero horas», a llamada, «kapovaz» o los contratos min-max, donde al menos sí se establece un número mínimo de horas como contenido de la prestación de trabajo⁵⁸. Implica que las personas son contratadas sin acordar un tiempo de trabajo mínimo, sino que solamente prestan servicios (y perciben salario) cuando la empresa necesita de sus servicios. Al ser contratada la persona trabajadora desconoce el momento de realización de su actividad laboral, la cual será concretada durante la ejecución del contrato y de acuerdo con las circunstancias de la producción por el empresario exclusivamente⁵⁹.

Este tipo de vínculo, disponible en algunos ordenamientos jurídicos del entorno (del Reino Unido, Grecia o Italia), no tiene cabida (como tal) en nuestro ordenamiento jurídico⁶⁰ y desde el Parlamento Europeo se ha abogado por su eliminación en reiteradas ocasiones⁶¹. Sin embargo, en ciertas prestaciones de servicios parecen encontrarse ejemplos de esta forma de trabajo, como sucede con el trabajo a través de plataformas o en determinadas aerolíneas como realidad residual⁶².

⁵⁸ ELORZA GUERRERO, F., «La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España», *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, p. 76.

⁵⁹ GONZÁLEZ DEL REY, I., «El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada», *Relaciones Laborales*, núms. 15-16, 1998, p. 35.

⁶⁰ ESTEVE SEGARRA, A., «Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital», *Revista de Derecho Social*, núm. 82, 2018, p. 37.

⁶¹ Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales; o de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario.

⁶² RODRÍGUEZ ROMERO, R., *La liberación del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal a bordo de aeronaves*. Tesis doctoral, 2021, p. 275.

En fin, y en virtud de la autonomía colectiva, los pactos suelen contemplar regímenes de disponibilidad que legitiman a la empresa para requerir a la persona trabajadora su incorporación al trabajo en momentos en los que disfruta de su tiempo de no trabajo para responder a exigencias productivas, con el consiguiente ahorro de costes empresariales, permitiendo atender a clientes o proveedores en cualquier momento, en una clara extensión de las facultades directivas, sin que tal sistema cuente con una regulación legal expresa y con las debidas garantías⁶³, dejándolo, por tanto, al marco convencional en cada caso.

La negociación colectiva ha sido imaginativa a la hora de acuñar distintos conceptos, en el límite de la flexibilidad horaria, los complementos salariales y el tiempo de trabajo, capaces de permitir a la empresa disponer de una reserva activa de personas trabajadoras preparadas para prestar servicios casi a demanda⁶⁴. De acudir a la concreta regulación pactada, hay convenios que establecen la situación de disponibilidad entre ciertas categorías o para personas con una determinada experiencia; otros diseñan sistemas de distribución entre diferentes trabajadores. Más habitualmente se centran en los tiempos de disponibilidad: puede ser para momentos puntuales («servicio de alerta telefónica»), para «guardias de fin de semana»⁶⁵, guardias en días festivos, durante toda la semana, o de 24 hora al día. En todos los casos, estos tiempos presentan dos características: en primer lugar, la permanente localización de la persona trabajadora y, en segundo lugar, su efectiva capacidad para ponerse a disposición de manera rápida y efectiva, a veces instantánea, para realizar su cometido laboral⁶⁶.

En cuanto al ejercicio concreto de estos períodos, no aparece muy claramente especificado en la mayoría de los pactos, sino que prefieren hablar de disponibilidad para la intervención inmediata, a salvo cuantos contemplan la «guardia telefónica». En ocasiones denominadas guardias localizadas, horas de presencia o tiempo de disponibilidad, encajan con dificultad en el binomio tiempo de trabajo/tiempo de descanso, y para cuya taxonomía jurídica el TJUE⁶⁷ acude a una serie de criterios o indicios, entre los que destaca la existencia de libertad para poder destinar ese tiempo a sus propios intereses o si se limita de forma objetiva su capacidad de limitar ese tiempo⁶⁸, no siempre completamente aplicados por la jurisprudencia interna⁶⁹.

⁶³ IGARTÚA MIRÓ, M. T., «La flexibilización del tiempo de trabajo», *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2021, p. 10.

⁶⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H., «El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales», cit., p. 35.

⁶⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva», cit., p. 179.

⁶⁶ ARIAS DOMÍNGUEZ, A. y MORARU, G., «Tendencias “avant-garde” de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva», cit., p. 521.

⁶⁷ SSTJUE C-580/19, de 9 de marzo de 2021, asunto RJ y Stadt Offenbach am Main o C-107/19, de 9 de septiembre de 2021, asunto Dopravní Podnik.

⁶⁸ STJUE C-214/19, de 9 de marzo de 2021, asunto DJ y Radiotelevizija Slovenija.

⁶⁹ PÉREZ CAPITÁN, L., *Tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo de presencia*, Cinca, Madrid, 2024, p. 76.

Conviene recordar también cómo esta distribución del tiempo de trabajo puede suponer (o no) reducción de jornada en términos totales, pero su distribución irregular o intermitente que suponga acudir a los lugares de trabajo (o conectarse) varias veces al día impacta negativamente, y más cuando sigue sin existir una definición unívoca y omnicomprensiva sobre qué es tiempo de trabajo⁷⁰. En su delimitación, la jurisprudencia del TJUE, como ya se ha apuntado, ha optado por una expansión locativa al considerar elementos relevantes para la configuración del tiempo de trabajo la disponibilidad de la persona trabajadora y la limitación efectiva de su libertad, aun cuando no esté presencialmente en su puesto⁷¹.

La tecnología impulsa este tipo de prestaciones de servicios donde importan tanto el tiempo efectivamente trabajado como los tiempos de disposición o de espera, hasta el punto de extender hasta el infinito estos últimos y fragmentar y hacer imprevisibles los primeros. Incluso se llega a disponibilidad de 24 horas, en horarios antisociales — fines de semana y en horario nocturno⁷² —, con tiempos de conexión/disponibilidad que varían de menos de una hora a más de siete, y que el número de horas trabajadas «no es constante y varía mucho con el tiempo»⁷³. Y se percibe con total claridad este tipo de absoluta disponibilidad en el trabajo de plataformas, aunque poco a poco se va viralizando al resto de prestaciones más tradicionales por el uso de sistemas algorítmicos, los cuales determinan el tiempo de trabajo con métricas de cuyas variables no se informa. Los trabajadores ven como los estándares utilizados para determinar la asignación de tareas o franjas horarias son modificados sin información previa, y esta opacidad en la configuración del algoritmo genera una situación de especial inseguridad en un elemento tan sensible como es el tiempo y la jornada de trabajo⁷⁴.

5.4. El trabajo invisible

El trabajo remunerado (a tiempo completo o a tiempo parcial) no es la única variable de tiempo que se ha de contemplar a la hora de valorar el impacto de la reducción de la jornada. A ella hay que añadir el trabajo no remunerado integrado dentro del tiempo denominado de descanso. A este respecto, las mujeres asumen una doble jornada, la cual hace referencia a la suma de la jornada laboral a la jornada que las mujeres tradicionalmente realizan en el hogar familiar (tareas domésticas y cuidado de familiares). La última encuesta sobre empleo del tiempo muestra que los hombres dedican una

⁷⁰ ALARCÓN CARACUEL, M. R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1988, p. 14.

⁷¹ STJUE C-518/15, de 21 de febrero de 2018, asunto Ville de Nivelles/Rudy Matzak.

⁷² GINÈS I FABRELLAS, A., «El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica», *Labos*, vol. 2, núm. 1, 2021, p. 20 y MARÍN MALO, M., «El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales», *Temas Laborales*, núm. 148, 2019, pp. 161 y ss.

⁷³ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto», *Documentación Laboral*, núm. 121, 2020, p. 113.

⁷⁴ GINÈS I FABRELLAS, A., «El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica», cit., p. 20.

media de 1:50 al día al hogar y a la familia mientras las mujeres dedican más de cuatro horas diarias⁷⁵. En términos porcentuales, el 77,5 % de las mujeres realizan tareas domésticas todos los días, frente al 32,9 % de los hombres⁷⁶.

Esta segunda jornada no tiene duración máxima, ni períodos de descanso ni mucho menos es retribuida⁷⁷ y se suma a la jornada laboral realizada. De este modo, el trabajo de cuidados y en el hogar se añade a la jornada completa. El resultado es la ampliación exponencial del trabajo (retribuido y no retribuido y la disminución, casi hasta su desaparición, del tiempo de descanso).

5.5. Las posibilidades de trabajar para varias empresas y/o por cuenta propia

El derecho al trabajo y a la libre elección de la profesión u oficio reconocida en el art. 35 CE permite a las personas trabajadoras ejercer este derecho para una o varias empresas de forma simultánea, con los únicos límites que conlleva la prohibición de competencia desleal y el acuerdo de exclusividad.

Es más, esta facultad de prestar servicios por cuenta ajena (y/o propia) se ve reforzada por la previsión de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea contenida en su art. 9 (empleo paralelo), que obliga a los Estados a garantizar que un empleador ni prohíba a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni lo someta a un trato desfavorable por ese motivo.

Las únicas restricciones a esta libertad serán la incompatibilidad por parte de los empleadores basadas en causas objetivas, tales como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.

La salud y seguridad aparece como barrera al mismo nivel que la confidencialidad y el conflicto de intereses, ya regulados y con gran tradición en el Derecho laboral español, por lo que la salud y seguridad podrían reconducirse como justificación del pacto de exclusividad o para ciertas actividades, no para todas, como ya ocurre en el transporte por carretera.

⁷⁵ https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm

⁷⁶ <https://www.epdata.es/775-mujeres-dedican-tareas-domesticas-todos-dias-frente-329-hombres/561fcf73-7b38-45b7-932c-251b3de47f80#:~:text=El%2077%2C5%25%20de%20las,32%2C9%25%20de%20los%20hombres>

⁷⁷ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a. B., «La doble jornada femenina y sus consecuencias», en AA. VV., *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Cizur Menor, Thomson/Aranzadi, 2006, pp. 119 y ss.

5.6. La jornada infinita en el trabajo autónomo

Por último, el trabajo por cuenta propia, regulado en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, no fija una jornada máxima ni siquiera para el trabajador autónomo económicamente dependiente, limitándose, en el art. 14, a remitirse al contrato individual o al acuerdo interprofesional como instrumentos adecuados para el pacto de la cuantía máxima de la jornada de actividad (sin precisar si anual, mensual, semanal o diaria) y ciertamente sin fijar máximos legales. Es más, permite luego de forma voluntaria superar ese máximo en un porcentaje del 30 % de la actividad ordinaria.

La falta de diques (a salvo las actividades reguladas) del trabajo autónomo avocan a cifras de actividad escandalosas en función de la fuente que se utilice (68 horas semanales, 55 horas semanales, 13 horas diarias, superándose siempre las 9 horas diarias) y siempre superando ampliamente la jornada de 40 horas semanales de promedio. Frente a tales datos, urge acotar, aunque sea utopía, las jornadas máximas de quienes prestan servicios por cuenta propia, advirtiendo de las dificultades (no tecnológicas) a afrontar.

6. REPERCUSIONES Y REFUERZOS EN CASO DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA

La reducción de la jornada repercute en otras normas que regulan jornadas específicas o especiales, como las relaciones laborales especiales y el propio reglamento de jornadas especiales, que habrán de adaptarse y adecuarse a la reducción de que se trate. Asimismo, tanto la jornada legal o convencional vigente en cada caso como otra más reducida necesita, si pretende ser eficaz, ha de contar con instrumentos capaces de imponer su aplicación y salvaguardas a su transgresión, como el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.

6.1. La reconfiguración de las jornadas especiales

El RD 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales de trabajo, deriva «de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos», según su propio Preámbulo.

La revisión de esta regulación ha de poner el foco en la definición de los tiempos de trabajo efectivo y los tiempos «grises», entre el trabajo y el descanso, característicos del transporte por carretera, como son los períodos durante los cuales el trabajador acompaña a un vehículo transportado en transbordador o tren; los de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular; o, entre otros, los períodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo. Su concreción aparece atribuida al convenio colectivo sectorial estatal, que habrá también de adaptarse a una eventual reforma.

También en aviación civil prima la autonomía colectiva⁷⁸, definiendo un concepto propio de tiempo de trabajo y otro intermedio, de tiempo de vuelo, y en función de todos los términos definidos, fija la jornada máxima anual: 2 000 horas, de las cuales el tiempo de vuelo no podrá exceder de 900 horas. Dentro del tiempo máximo se incluyen los tiempos de presencia que determine el convenio colectivo y, en defecto de convenio, sólo se incluirán aquellos supuestos en que el personal de vuelo esté a la inmediata disposición del empresario, sin realizar función alguna y en lugar señalado por éste, a la espera de la asignación de cualquier actividad.

Para el personal aeronáutico en tierra, el art. 14.bis del reglamento se remite a lo previsto por los convenios colectivos de aplicación (y la normativa sectorial) a la hora de determinar la actividad laboral y su régimen de descansos.

El Reglamento examinado contiene disposiciones específicas para quienes presten servicios a bordo de buques y embarcaciones vinculados a la ampliación de jornada y a la definición de un tiempo de descanso entre jornadas específico para la marina mercante.

El transporte por ferrocarril también presenta peculiaridades en la definición de tiempos de trabajo y presencia. Igual a como sucede en el transporte por carretera, la norma se remite a los convenios colectivos para identificar los servicios y adaptarlos a las modificaciones derivadas de las innovaciones tecnológicas en el transporte ferroviario (art. 13.2) y modifica los límites de jornada diaria y el descanso entre jornadas.

En cuanto a las relaciones laborales de carácter especial, el RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, si bien parece tratar de limitar la jornada semanal, configura una jornada ordinaria y una complementaria, con posibilidad de realizar 24 horas de trabajo ininterrumpido (art. 5).

⁷⁸ GÓMEZ MUÑOZ, J. M. *Las jornadas especiales de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 1998, p. 181.

El empleo en el hogar familiar siempre ha estado caracterizado por unas líneas difusas entre tiempo de trabajo y descanso que se agudiza cuando dentro de la retribución se integra el alojamiento como salario en especie y cuyo RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, prevé tiempos de presencia al servicio del hogar pero que no computan, salvo que realice alguna tarea, en la jornada ordinaria.

El RD 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, desregula la jornada y el horario de esta actividad productiva: «la relación laboral a la que está sujeta el trabajador no implicará sujeción a jornada u horario de trabajo concreto» (art. 4).

En el caso de los deportistas profesionales (RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales), y salvo mejora convencional, «no se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas» (art. 9.3).

Para los artistas en espectáculos públicos (RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad) los ensayos forman parte del tiempo de trabajo, pero por convenio colectivo o pacto individual se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos y giras.

En fin, el RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección deja al acuerdo de las partes la determinación del «tiempo de trabajo en cuanto a jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones», pareciendo regir la libertad y flexibilidad más absoluta.

6.2. El blindaje de la desconexión

Frente a las posibilidades infinitas que brinda la tecnología para trabajar de forma continua, la LO 3/2018 recoge de forma explícita el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras como instrumento que sirve para blindar su derecho al descanso, cuya articulación descansa en gran medida en la negociación colectiva⁷⁹. Sin embargo, no ha sido incorporado por el momento al articulado estatutario y precisa-

⁷⁹ MEGINO FERNÁNDEZ, D., «Derecho de la desconexión digital: buenas prácticas convencionales», en AA. VV., *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social/CCNCC, Madrid, 2025, pp. 55 y ss.

mente es el Proyecto analizado el que modificaba el art. 20.bis ET para introducir un segundo apartado que obliga a la empresa a «garantizar el derecho a la desconexión» como derecho irrenunciable de las personas trabajadoras. Este derecho se concreta en «la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora mediante cualquier dispositivo, herramienta o a través de medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo».

La propuesta de regulación ponía el foco en impedir la solicitud de trabajar y en la ausencia de comunicación de la empresa con la persona trabajadora. De este modo, no se configuraba como un derecho de no contestar (con las dificultades que plantea dada la desigualdad jurídica entre las partes del contrato), sino como una obligación de no contactar que recaería sobre la empleadora. Enunciaba de forma amplia los medios de comunicación vetados y se completaba con el derecho a no estar localizable fuera del horario de trabajo.

La configuración legal parte del derecho de la persona trabajadora a no ser contactada y de la correlativa obligación empresarial a no realizar tal acción, restringiendo el marco negocial del desarrollo de esta facultad y, en su caso, y a la regulación de las excepciones.

Con esos parámetros la negociación colectiva, sin mencionar el nivel preferente⁸⁰ asumiría la precisión de «las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión», que «deberán estar orientadas a potenciar el bienestar y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar»; las «acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, especialmente, el riesgo de fatiga informática».

Los acuerdos colectivos tenían encomendada la regulación de las excepciones, esto es, el establecimiento de los supuestos, de interpretación necesariamente restrictiva, en los que se permita la comunicación «cuando concurran circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas». Esta formulación debería haber impedido su simple reproducción convencional, sino que habrían de haberla desarrollado y, cuando el convenio no lo hiciere, habría de entenderse que no cabría interrupción en la desconexión.

Como regla de cierre, el último apartado blindaba este derecho de las personas trabajadoras, prohibiendo consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable

⁸⁰ MORATO GARCÍA, R., «Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, p. 242.

cuando rechace o no atienda la comunicación en horario no laboral, tal y como vienen haciendo ya numerosos pactos.

6.3. El registro de jornada como garantía de los tiempos de descanso y de trabajo

El tiempo de trabajo precisa de refuerzo en cuanto a la verificación y acreditación del cumplimiento del límite, tal y como obliga la normativa comunitaria⁸¹ y exige el art. 34.9 ET, que obliga a la empresa a garantizar el registro diario de jornada, el cual deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Este precepto no determina directamente es la de cuál ha de ser el modelo o sistema de registro diario de la jornada que se implemente en cada empresa, sino que llama a la autorregulación, prioritariamente a través de la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, mediante decisión del empresario precedida de una consulta con los representantes de los trabajadores. En el fondo, el peligro que subyace a cualesquiera de los métodos radica en «que los trabajadores puedan sentirse compelidos a no registrar adecuadamente todos los tiempos de trabajo efectivo, con la consecuente realización de horas extraordinarias no declaradas, se encuentra presente en la inmensa mayoría de modalidades de control horario»⁸².

Desde luego, los acuerdos tienen libertad y en función de la tipología de la empresa, su dinámica organizativa y productiva y los medios técnicos que tuviese a su disposición aparecen distintos formatos, en soporte papel, digital, o sistemas mixtos. Por ejemplo, los Tribunales han avalado un modelo de registro de la jornada negociado en el que se obliga a la persona trabajadora a registrar en una plataforma informática «los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria»⁸³. El problema es que este excesivo margen de autorregulación abre la puerta a abusos y niveles de cumplimiento insuficientes⁸⁴.

La clave ha de descansar en que esa declaración del trabajador respecto de la jornada realizada se inserte siempre dentro de un «modelo objetivo y fiable, que cuente con indicaciones de utilización adecuadas» y con protocolos paralelos de verificación⁸⁵.

⁸¹ Un brillante análisis del estado del arte y de las posibilidades actualmente en presencia en BASTERRA HERNÁNDEZ, M., «Control de tiempo de trabajo, desconexión y digitalización», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 211 y ss.

⁸² STS de 18 de enero de 2023 (rec. 78/2021).

⁸³ STS de 18 de enero de 2023 (rec. 78/2021).

⁸⁴ MIÑARRO YANINI, M., «El valor de lo improductivo y sus impactos laborales: la protección extralaboral por la norma laboral», *RTSS-CEF*, núm. 483, 2024, p. 12.

⁸⁵ BASTERRA HERNÁNDEZ, M., «Control de tiempo de trabajo, desconexión y digitalización», cit., p. 213.

En todo caso, el sistema de registro habrá de respetar siempre el derecho a la intimidad de los trabajadores y el derecho a la integridad física y moral⁸⁶.

A la hora de acreditar el efectivo cumplimiento de ese registro, la empresa ha de conservarlo durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Fracasada la reforma legal que pretendía la reducción de jornada, se ha anunciado y publicado el borrador de Real Decreto que pretende afianzar «desarrollar y concretar los requisitos que debe tener un registro de jornada eficaz», con la finalidad de fomentar un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, mejorar el bienestar de las personas a todos los niveles, «reducir la carga física y mental, lo que redundará en una disminución del estrés laboral y la fatiga, que consecuentemente aumenta la productividad y reduce el riesgo de sufrir accidentes de trabajo», y dificultar la realización de horas adicionales no contabilizadas o mal catalogadas, lo que también puede permitir «impulsar la competitividad y productividad a nivel nacional»⁸⁷.

El registro que regula el reglamento proyectado se articula sobre los cimientos de un registro digital, cercenándose la posibilidad de acudir al formato papel. Y este registro ha de ser calificado como: objetivo («cualidad del registro de reflejar la información de manera imparcial, perceptible e indiscutible»), fiable («sus asientos, una vez practicados, no puedan ser modificados sin la autorización de la empresa y de la persona») y accesible («todas las personas que deban realizar asientos o disponer del contenido del registro puedan hacerlo de manera sencilla, con facilidad de uso y asegurando la igualdad y la no discriminación en el acceso de todas las personas usuarias»).

El art. 3 señala el contenido mínimo del sistema de registro, a saber:

a) Identificación de la persona trabajadora que realiza el asiento, con los datos personales imprescindibles para la finalidad del registro.

⁸⁶ MERCADER UGUINA, J., «El *big bang* de la biometría laboral. De la huella dactilar a los neurodatos», *Labos*, núm. 2, 2024, p. 6

⁸⁷ Un análisis del borrador en ROJO TORRECILLA, E., «Registro de jornada (proyecto de Real Decreto) y protección laboral de los denunciantes anónimos (anteproyecto de ley en trámite de consulta). Siguen adelante las propuestas de cambios normativos elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social», *Blog: El nuevo y cambiante mundo del Derecho del Trabajo de 18 de octubre de 2025*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2025/10/registro-de-jornada-proyecto-de-real.html?m=1>; y en MONTESDEOCA SUÁREZ, A., «Del reloj al clic: el nuevo Registro Digital de Jornada en España», *NET21*, octubre de 2025, <https://www.net21.org/del-reloj-al-clic-el-nuevo-registro-digital-de-jornada-en-espana/>

b) Identificación del régimen de jornada, a tiempo completo o a tiempo parcial, con indicación del horario de trabajo, y en su caso, el porcentaje de parcialidad.

c) Horario concreto de inicio y finalización de cada jornada de trabajo, con indicación de la hora y el minuto en el que se producen.

d) Horario concreto de inicio y finalización de cada pausa, dentro de la jornada, que no tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo, con indicación de la hora y el minuto en el que se producen. Abordada esta cuestión por los Tribunales, el borrador de RD aboga por el registro de todos los tiempos.

e) Jornada diaria, o parte de la misma, que se desarrolla en modo presencial o a distancia.

f) Identificación, en su caso, dentro de cada jornada, de la naturaleza ordinaria, extraordinaria o complementaria de las horas trabajadas. En caso de realización de horas extraordinarias deberá especificarse si se compensarán por descanso o si se retribuirán, así como si resultan horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Esta cuestión puede plantear problemas en la práctica, en tanto con una jornada irregular la especificación de la naturaleza de las horas trabajadas puede no ser siempre clara. De igual modo, la forma de retribución de las horas extraordinarias podría depender, según convenio, de la voluntariedad empresarial, por lo que podría desconocerla la persona trabajadora en ciertos casos.

g) Horario concreto de inicio y finalización de los tiempos de espera y de los tiempos a disposición de la empresa, cuando no sean considerados tiempo de trabajo efectivo. La recopilación de estos tiempos, a mitad de camino entre el trabajo y el no trabajo proporcionarán una visión más transparente, una radiografía, de cuál es en realidad los tiempos de trabajo en cada concreta empresa.

h) Horario concreto de inicio y finalización de las interrupciones del disfrute del derecho a la desconexión. Estas pausas del derecho a la desconexión han de ser habilitadas por la negociación colectiva y han de responder a una causa justificada, en caso contrario merecen ser consideradas como incumplimientos. En todo caso, la recopilación de estas microactividades han de integrar el tiempo de trabajo.

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

j) Totalización diaria y mensual de la jornada realizada.

k) Identificación, autorizaciones y autoría de todas las modificaciones operadas sobre los asientos, en aras a cumplir el principio de transparencia.

Por supuesto, es un contenido mínimo, ampliable por decisión o acuerdo en cada empresa.

A continuación, el art. 4 diseña el procedimiento para practicar los asientos en el registro:

a) Cada asiento deberá practicarse de forma libre, personal, directa e inmediata al comenzar y al finalizar cada situación de obligatorio registro, por cada persona trabajadora respecto de su jornada. Por tanto, es cada persona empleada la que ha de registrar, en cada caso, la situación en la que se encuentre.

b) Cualquier modificación de los asientos practicados deberá efectuarse con la autorización de la empresa y de la persona trabajadora afectada. En caso de discrepancia respecto del objeto de la modificación o de su contenido, deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras. En ausencia de acuerdo, la empresa reflejará en el registro la modificación y la persona trabajadora su discrepancia.

c) La empresa garantizará que los asientos y sus modificaciones se realizan libremente, en ausencia de todo tipo de condicionamiento o presión sobre la persona trabajadora, en particular, cuando pretendan el objetivo o el efecto de evitar que esta refleje la veracidad y exactitud del contenido de los asientos.

d) En caso de incidencia técnica, debidamente motivada y justificada, que imposibilite temporal y excepcionalmente registrar la jornada por medios digitales, ésta se realizará por otro medio, debiendo a posterior y en cuanto sea posible, pasar los asientos registrados a soporte digital. En el supuesto de discrepancia respecto de dicho asiento se sigue el procedimiento ya especificado en el apartado b).

e) La empresa garantizará que el registro no se ubique en zonas de acceso público ni encontrarse accesible a personas distintas de las que deban realizar cada asiento.

f) La empresa debe asegurar la conservación de los asientos realizados durante cuatro años, tal y como se recoge en el art. 34 ET.

El concreto sistema de registro queda en manos de las empresas, si bien el art. 5 parece apuntar a un futuro reglamento de carácter técnico que especifique y homogeneice las características técnicas y, en caso de preferir otro sistema, la organización productiva ha de contar con un informe elaborado por un «técnico competente» (!) que justifique la adopción de dicho sistema en función de las características de la empresa. A la vista de la indeterminación del precepto, la mayoría de las empresas preferirán no desviarse del instrumento común y general.

En resumen, compete a la empresa proporcionar y poner a disposición de las personas trabajadoras un sistema de registro que respete las características técnicas y

de contenido reflejadas en el RD y garantizar la libertad de la persona trabajadora frente a represalias, además de otras obligaciones procedimentales de ubicación del registro. En caso de empresas complejas, el art. 8 divide estos deberes de la empleadora: en el caso de subcontratación cuando las personas trabajadoras realicen la prestación de trabajo en el centro de trabajo de la empresa principal, quien ha de asumir esta garantía de registro de sus propios trabajadores en el lugar de trabajo es la subcontratista. Lógicamente, si no prestan servicios en la ubicación de la empresa principal, igualmente ha de ser la subcontratista respecto a sus propios empleados la que garantice este registro. En cambio, las personas trabajadoras puestas a disposición a través de empresas de trabajo temporal, corresponderá cumplir con las obligaciones de registro a las empresas usuarias.

El sistema digital mejorará en clave de transparencia los derechos de acceso a la información contenida. Así, el art. 6.4 exige que la información del registro y sus copias figuren en un formato tratable, legible y compatible con los formatos y sistemas de uso generalizado. El problema de exigir esta compatibilidad radica en su necesaria adecuación en cada momento a cada sistema imperante merced a los avances técnicos. Como cautela, remite, aun cuando no hubiera sido necesario, que tratamiento de la información facilitada estará sometida a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos (art. 6.4).

El art. 6 permite el acceso al sistema de registro a tres colectivos interesados: en primer lugar, a las personas trabajadoras, que podrán consultar y obtener copia de sus asientos y modificaciones, en cualquier momento y de forma inmediata, al menos, en su lugar de trabajo. Además, establece la obligación empresarial de entregar mensualmente junto con la nómina, copia del resumen correspondiente al periodo fijado para el abono de las retribuciones.

En segundo, la representación legal de las personas trabajadoras (y la representación sindical conforme a la LOLS) podrán consultar y obtener copia de todos asientos y modificaciones, en cualquier momento y de forma inmediata, en el centro de trabajo. En ese caso, y al obtener los datos de todos los registros, han de aplicarse los principios de minimización y proporcionalidad, anonimizando aquellos datos personales de las personas trabajadoras o de terceros que no resulten necesarios para el ejercicio de las funciones que la representación legal de las personas trabajadoras tiene encomendadas. Expresamente excluye de esta información el número del documento nacional de identidad o el número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, los datos personales de otras personas cuando el asiento identifique fórmulas de conciliación o flexibilidad en la jornada, y efectúa un reenvío abierto a la LO 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

En tercero, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá acceder a todos los asientos del sistema de registro en cualquier momento y de forma inmediata, de ma-

nera remota y presencial en los centros de trabajo. Este acceso en remoto y la tratabilidad de los datos permitirá proceder con ellos mediante sistemas de inteligencia artificial o programas informáticos capaces de analizar masivamente los asientos y detectar patrones de incumplimiento.

La complejidad del sistema que se regula parece hacer necesario instaurar en cada empresa un protocolo de organización y documentación del registro de jornada (art. 7), necesariamente informado previamente y consultado con la representación de las personas trabajadoras. En el contenido mínimo del protocolo de registro constará:

- a) El procedimiento para practicar los asientos y sus modificaciones.
- b) La información que debe quedar reflejada en dichos asientos, teniendo en cuenta que los datos personales sean los imprescindibles para la finalidad del registro.
- c) Un sistema de evaluación periódica del funcionamiento del registro en el que participen, al menos, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Parece la norma diseñar un sistema de auditoría interna.

Y el apartado 2 del art. 7 impone una nueva obligación a la organización productiva: formar e informar (o comprobar que cuentan con la información y formación necesaria) a las personas trabajadoras y a la representación legal y en su caso sindical, de forma adecuada, suficiente y actualizada sobre el protocolo y sobre el funcionamiento y el manejo del sistema de registro. El tiempo dedicado a esta formación e información será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

El art. 9 extiende la obligación de registro de jornada tanto a las relaciones laborales especiales como a las actividades sometidas a jornadas especiales, con la salvedad de respetar las especialidades «que se deriven de las características del tiempo de trabajo o de las pausas que se deban registrar». Por tanto, toda actividad productiva por cuenta ajena habrá de cumplir las obligaciones impuestas de registro, sin perjuicio de incorporar sus propios tiempos de trabajo, presencia o no descanso.

Asimismo, se respetará la normativa específica en materia de registro de jornada de cuantas actividades productivas contaran con ella, configurándose este reglamento como norma supletoria.

Específicamente, la disposición final 3.^a.2 modifica el art. 9 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, remitiéndose al art. 34.1 ET. Como novedad y excepción expresa, el registro de jornada en este caso podrá realizarse «por cualquier medio que sea proporcionado a las capacidades y recursos con los que cuenten la persona empleadora y la persona trabajadora y que garantice el cumplimiento de dicha obligación

de manera efectiva». Parece apuntar esta redacción a favorecer un registro de jornada en papel o con un medio semejante o, al menos, sin las obligaciones de conectividad y accesibilidad que el general. De realizarse de forma no digital y conectada, las empleadas de hogar, mayoritariamente mujeres, seguirán quedando marginadas y carecerán de mecanismos eficaces para controlar su jornada laboral. Ciertamente es que las personas empleadoras en esta relación laboral especial pueden tener dificultades para implementar un sistema telemático, no obstante, cabría configurar una aplicación sencilla y de descarga gratuita a tal efecto como sucede con la evaluación de riesgos en este caso.

7. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV., *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Economía Social,
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf
- ALARCÓN CARACUEL, M. R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1988.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., *La lucha contra la precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., «El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., «Formas de trabajo, distribución de su tiempo y cambio climático», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- ARGÜELLES BLANCO, A. R., «La reducción de la jornada laboral: con causas para la oportunidad de la reforma legal», en *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A. y MORARU, G., «Tendencias “avant-garde” de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva», en AA. VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022.
- BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., «La adecuación del tiempo de trabajo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores», en AA. VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2022.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, M., «La distribución de la jornada de trabajo en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 2, núm. 1, 2014.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, M., «Control de tiempo de trabajo, desconexión y digitalización», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025.

- BAYLOS, A., CABEZA, J. y TRILLO, F., «Reducción de la Jornada máxima: oportunidad política, social y normativa», *Net21*, núm. 21, 2025.
- BUENO, N., ed., *Labour Law Utopias*, Oxford University Press, Oxford, 2024.
- CAIRÓS BARRETO, D. M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Bomarzo, Albacete, 2021.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: Dictamen núm. 14 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, 2022.
- CRUZ VILLALÓN, J., «Suspensiones y reducciones de la jornada laboral. Lo que hemos aprendido de la reforma laboral 2021», *Labos*, vol. 4, n.º 1, 2023, pp. 189 y ss.
- ELORZA GUERRERO, F., «La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España», *Temas Laborales*, núm. 168, 2023.
- ESTEVE SEGARRA, A., «Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital», *Revista de Derecho Social*, núm. 82, 2018.
- EUROFOUND, *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Eurofound, Luxemburgo, 2023, p. 51.
- EUROFOUND, *Working time in 2021-2022*, Eurofound, Luxemburgo, 2023, p. 15.
- EUROFOUND, *Four days a week? Europe debates shorter working times*, 2025, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/four-days-a-week-europe-debates-shorter-working-times>
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*, Publications Office of the European Union, 2023.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.^a B., «La doble jornada femenina y sus consecuencias», en AA. VV., *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2006.
- FERRADANS CARAMÉS, C., «El trabajo a tiempo parcial: nuevos retos y viejos desafíos bajo el prisma de la transparencia y la previsibilidad», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto», *Documentación Laboral*, núm. 121, 2020.
- GINÈS I FABRELLAS, A., «El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica», *Labos*, vol. 2, núm. 1, 2021.
- GOERLICH PESET, J. M., «El trabajo y su tiempo», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- GONZÁLEZ DEL REY, I., «El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada», *Relaciones Laborales*, núms. 15-16, 1998.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., «La reducción de la duración máxima del trabajo: una revisión desde la perspectiva de la ambivalencia del límite», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.

- GÓMEZ MUÑOZ, J. M. *Las jornadas especiales de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 1998.
- GÓMEZ SALADO, M. A., *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, 2021.
- GONZÁLEZ COBALEDA, E., *La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundo laboral actual, digital, ecológico e inclusivo: desafíos jurídicos y de operatividad práctica*, Editorial Comares, Granada, 2021.
- GOSELLI HERNÁNDEZ, J., «Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva», en AA. VV.: *XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social/CCNCC, Madrid, 2016.
- GUERRERO JAREÑO, R., «Guía de buenas prácticas en materia de tiempo de trabajo para empresas y personas trabajadoras», en AA. VV., *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2023.
- IGARTÚA MIRÓ, M. T., «La flexibilización del tiempo de trabajo», *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2021.
- LAHERA FORTEZA, J., «El debate de la jornada laboral semanal de cuatro días», *Lex Laborum*, núm. 3, 2023.
- LAHERA FORTEZA, J., «La jornada laboral semanal de cuatro días», *Trabajo y Derecho*, núm. 108, 2023.
- LATOUCHE, S., *Trabajar menos, trabajar de otra manera o no trabajar en absoluto*, El viejo topo, 2021.
- LÓPEZ AHUMADA, J. E., *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022.
- MARÍN MALO, M., «El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales», *Temas Laborales*, núm. 148, 2019.
- MARTÍN RODRÍGUEZ, O., «Duración del tiempo de trabajo y su distribución. Referencia a algunos convenios colectivos», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 2, 2016.
- MARTÍN RODRÍGUEZ, M. O., *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- MEGINO FERNÁNDEZ, D., «Derecho de la desconexión digital: buenas prácticas convencionales», en AA. VV., *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social/CCNCC, Madrid, 2025.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., «Organización del tiempo de trabajo: de la jornada ordinaria a los mecanismos de distribución irregular», en AA. VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022.
- MERCADER UGUINA, J., «El *big bang* de la biometría laboral. De la huella dactilar a los neurodatos», *Labos*, núm. 2, 2024.
- MIÑARRO YANINI, M., «El valor de lo improductivo y sus impactos laborales: la protección extralaboral por la norma laboral», *RTSS-CEF*, núm. 483, 2024.

- MONREAL BRINGSVAERD, E., «Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 68, 2024.
- MONTESDEOCA SUÁREZ, A., «Del reloj al clic: el nuevo Registro Digital de Jornada en España», *NET21*, octubre de 2025, <https://www.net21.org/del-reloj-al-clic-el-nuevo-registro-digital-de-jornada-en-espana/>
- MORATO GARCÍA, R., «Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- OIT, «Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro», 107.^a Conferencia General, 2018.
- PÉREZ CAPITÁN, L., *Tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo de presencia*, Cinca, Madrid, 2024.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «La soberanía sobre el tiempo. Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a la conciliación corresponsable», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, n.º 1, 2022.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «Flexibilización del tiempo de trabajo: horas extraordinarias, distribución irregular de la jornada, cómputo y registro del tiempo de trabajo», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 23, 2025.
- RODRÍGUEZ ROMERO, R., *La liberación del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal a bordo de aeronaves*. Tesis doctoral, 2021.
- ROJO TORRECILLA, E., «Duración del tiempo de trabajo, empleo y cambio climático», en AA. VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- ROJO TORRECILLA, E., «Registro de jornada (proyecto de Real Decreto) y protección laboral de los denunciantes anónimos (anteproyecto de ley en trámite de consulta). Siguen adelante las propuestas de cambios normativos elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social», *Blog: El nuevo y cambiante mundo del Derecho del Trabajo de 18 de octubre de 2025*, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/10/registro-de-jornada-proyecto-de-real.html?m=1>
- SALA FRANCO, T. y LAHERA FORTEZA, J., *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- SALA FRANCO, T. y LAHERA FORTEZA, J., «La reforma de la normativa reguladora de tiempo de trabajo», en AA. VV.: *Reflexiones acerca de un Estatuto del Trabajo para el Siglo XXI*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.
- SANGUINETI RAYMOND, W. et al.: «Jornada de trabajo: determinación de su duración y distribución irregular», en AA. VV., *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, Fundación 1 de mayo/Lefebvre, Madrid, 2020.
- SANMARTÍN MAZZUCCONI, C., «Perfiles actuales del tiempo de trabajo: delimitación jurídica y perspectivas», en AA. VV., *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2023.

- SANTOR SALCEDO, H., «Alcance y límites de la autonomía colectiva en la distribución irregular de la jornada», en AA. VV.: *Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva*, Aranzadi, Madrid, 2024.
- SERRANO OLIVARES, R., «Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo», *Iuslabor*, n.º 3, 2023.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., «La semana laboral de 32 horas o 4 días. Condicionamientos para su implantación», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 18, 2024.