



## LA REDEFINICIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL\*

**Daniel Toscani Giménez\*\***

*Universitat de València*

**SUMARIO:** 1. Introducción. –2 ¿Tiene sentido el horario laboral en la era digital?; 2.1. Planteamiento del problema; 2.2. Jurisprudencia española: entre la rigidez y la flexibilidad; 2.3. Jurisprudencia europea: el TJUE y la redefinición del tiempo de trabajo; 2.4. El horario laboral como categoría de garantía; 2.5. Tensiones actuales: flexibilidad, autonomía y desconexión. –3. El papel de la negociación colectiva para la redefinición del horario laboral en la era digital; 3.1. Doctrina especializada: ventajas y retos de la negociación colectiva en contextos digitales; 3.2. Jurisprudencia española: la negociación colectiva en las decisiones sobre horario; 3.3. Jurisprudencia europea: reconocimiento de la negociación colectiva y estándares comunitarios; 3.4. Ámbitos prácticos en los que la negociación colectiva puede redefinir el horario digital; 3.5. Límites legales, requisitos formales y riesgos de abuso. –4. La redefinición del trabajo a tiempo parcial en la era digital; 4.1. Naturaleza jurídica del trabajo a tiempo parcial y tensiones estructurales; 4.2. La jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo: protección social y proporcionalidad; 4.3. El TJUE y la homologación de derechos: proporcionalidad y no discriminación; 4.4. Particularidades de la era digital: plataformas, micro contratos y la imposibilidad de prever la jornada; 4.5. Propuestas de redefinición normativa y colectiva. –5. La necesaria revisión del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la legislación europea; 5.1. Normativa europea relevante: Directivas, Acuerdos Marco y propuestas recientes; 5.2. Jurisprudencia del TJUE: definiciones, registro y disponibilidad; 5.3. Recepción española: Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional ante obligaciones europeas; 5.4. Lagunas normativas y desafíos que la legislación europea aún debe afrontar; 5.5. Propuestas de revisión normativa desde la perspectiva europea. –6. Conclusiones.

---

\* Recibido el 2 de diciembre de 2025. Aprobado el 10 de febrero de 2026.

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

## RESUMEN

*El artículo analiza la transformación del concepto de «tiempo de trabajo» ante la digitalización. Tradicionalmente vinculado a la presencia física y al control horario, hoy se ve desdibujado por el teletrabajo, la conectividad y la gestión algorítmica. Las fronteras entre trabajo y vida personal se diluyen, cuestionando la definición clásica del Derecho laboral. Se plantea la necesidad de redefinir esta categoría incorporando flexibilidad sin perder protección. La negociación colectiva emerge como clave para equilibrar productividad y bienestar. También se revisan la reducción de jornada y el trabajo parcial, proponiendo un nuevo paradigma jurídico que preserve la dignidad y salud laboral en la era digital.*

## ABSTRACT

*This paper analyses the transformation of the concept of «working time» in the face of digitalization. Traditionally linked to physical presence and time tracking, it is now blurred by teleworking, connectivity, and algorithmic management. The boundaries between work and personal life are blurring, challenging the classic definition of labour law. The article raises the need to redefine this category by incorporating flexibility without losing protection. Collective bargaining emerges as key to balancing productivity and well-being. The article also reviews reduced working hours and part-time work, proposing a new legal paradigm that preserves dignity and occupational health in the digital age.*

**Palabras clave:** Digitalización, Tiempo de Trabajo, Negociación colectiva, Tiempo Parcial, Reducción de Jornada.

**Key words:** Digitalization, Working hours, Collective Negotiation, Part-Time, Reduced Working Hours.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

La noción de «tiempo de trabajo» ha constituido, desde los albores del Derecho del Trabajo, uno de sus ejes vertebradores, al erigirse como categoría jurídica esencial para la delimitación de los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral. El tiempo, en su vertiente laboral, ha operado históricamente como instrumento de medición, control y valorización de la fuerza de trabajo, configurando tanto el límite de la disponibilidad del trabajador como el parámetro central para la remuneración y la organización productiva. Sin embargo, en el contexto actual de transformación digital, caracterizado por la expansión del teletrabajo, la automatización de procesos, la inteligencia artificial y las nuevas formas de empleo mediadas por plataformas digitales, las coordenadas clásicas que sustentaban la definición del tiempo de trabajo comienzan a desdibujarse. La pregunta que se impone, entonces, es si el «tiempo de trabajo»,

tal como ha sido concebido por el Derecho laboral clásico, tiene todavía futuro en la era digital o si nos hallamos ante una categoría jurídica en proceso de redefinición sustantiva.

La creciente disociación entre tiempo y espacio laboral constituye, quizá, la manifestación más evidente de esta transformación. La irrupción de las tecnologías de la información ha difuminado las fronteras entre trabajo y vida personal, entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, entre disponibilidad y desconexión. La lógica industrial, que sustentó la regulación del tiempo de trabajo como instrumento de protección frente a la explotación y como elemento de ordenación colectiva de los ritmos productivos, cede terreno ante una economía digital caracterizada por la flexibilidad, la intermitencia y la conectividad permanente. En este contexto, la tradicional ecuación entre tiempo de trabajo y tiempo de presencia física en el lugar de prestación pierde vigencia, y con ella se erosionan las bases normativas de una parte sustancial del Derecho del Trabajo europeo.

En la Unión Europea, la noción de tiempo de trabajo se encuentra definida en el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE, que lo concibe como «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales». Esta definición, que sirvió de referencia para armonizar los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, parte de un paradigma presencial y jerárquico propio de la organización industrial del siglo XX. No obstante, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha venido ampliando progresivamente su alcance, incorporando nuevas realidades laborales como el trabajo a distancia, la disponibilidad en guardias localizadas o la conectividad continua. Pese a ello, la estructura conceptual sigue anclada en una lógica binaria —trabajo/descanso— que resulta crecientemente insuficiente para capturar las modalidades híbridas y discontinuas de la prestación laboral contemporánea.

Frente a esta tensión, emerge un debate de profunda trascendencia teórica y práctica: ¿cómo redefinir el tiempo de trabajo en un entorno donde la productividad ya no depende necesariamente de la duración de la jornada, sino del resultado, la conectividad o la gestión algorítmica del rendimiento? La economía digital ha introducido nuevos parámetros de medición del trabajo —actividad, respuesta, disponibilidad— que trascienden las nociones tradicionales de jornada. De este modo, la propia categoría de «tiempo de trabajo» parece desplazarse hacia un terreno de mayor ambigüedad, donde la frontera entre tiempo laboral y personal se reconfigura en función de la tecnología y de la autonomía —real o aparente— del trabajador digital.

En este proceso de redefinición, la negociación colectiva desempeña un papel insustituible. Frente a la rigidez de los marcos normativos generales, los convenios colectivos constituyen el espacio privilegiado para adaptar la noción de tiempo de trabajo a las peculiaridades de cada sector o modalidad de empleo. Así, la negociación colec-

tiva puede actuar como instrumento de equilibrio entre flexibilidad empresarial y protección del trabajador, redefiniendo cuestiones como la disponibilidad digital, los tiempos de respuesta, los períodos de desconexión o los criterios de registro del tiempo de trabajo en entornos virtuales. La reciente experiencia normativa en varios Estados miembros, que han introducido derechos a la desconexión o mecanismos de control horario digital, evidencia el papel crucial de la autonomía colectiva en la construcción de un nuevo equilibrio entre tecnología, productividad y salud laboral.

La cuestión de la reducción del tiempo de trabajo adquiere, en este contexto, renovada actualidad. Si bien históricamente la reducción de la jornada se vinculó a la mejora de las condiciones de vida y al reparto del empleo, hoy se asocia también a la redistribución del tiempo social en sociedades hiperconectadas y sometidas a intensas transformaciones tecnológicas. La posibilidad de una jornada semanal de cuatro días o de una reducción estructural de horas de trabajo reabre el debate sobre la productividad y el bienestar en la era digital. La automatización y la inteligencia artificial, lejos de amenazar exclusivamente el empleo, podrían ser aprovechadas para reequilibrar la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida, siempre que existan mecanismos normativos y colectivos capaces de garantizar una redistribución equitativa de los beneficios de la innovación tecnológica.

Paralelamente, la redefinición del trabajo a tiempo parcial constituye otro terreno donde las categorías tradicionales del Derecho laboral europeo se ven tensionadas por la digitalización. En un entorno donde la intermitencia, la fragmentación y la prestación por tareas (*gig work*) se multiplican, las fronteras entre trabajo a tiempo parcial y trabajo ocasional o por proyectos se difuminan. El resultado es una multiplicidad de situaciones que escapan al marco protector del Derecho del Trabajo o lo erosionan desde dentro, al transformar el tiempo en una variable flexible sujeta a la demanda instantánea. Esta realidad exige repensar el concepto de trabajo a tiempo parcial desde una lógica de estabilidad y previsibilidad, tal como propugna la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, que refuerza el derecho del trabajador a conocer con antelación la distribución y duración de su tiempo de trabajo. La digitalización, por tanto, no solo redefine la medición del tiempo, sino también su previsibilidad y control.

El debate sobre el futuro del tiempo de trabajo en la era digital no es, por tanto, meramente técnico o económico, sino esencialmente normativo y axiológico. Está en juego la capacidad del Derecho del Trabajo para seguir cumpliendo su función histórica de protección frente al poder empresarial, en un contexto en el que ese poder se ejerce, en buena medida, a través de medios tecnológicos y algoritmos de gestión. La redefinición del tiempo de trabajo se convierte, así, en una cuestión de gobernanza laboral: quién controla el tiempo, quién define la disponibilidad, quién decide cuándo comienza y termina el trabajo. La respuesta a estas preguntas determinará no solo el futuro del tiempo de trabajo, sino también el del propio Derecho del Trabajo como disciplina garantista.

En el plano europeo, la necesidad de adaptar el marco normativo a las transformaciones digitales ha sido reconocida en diversas iniciativas, como la Estrategia Europea sobre los Derechos Sociales, la Directiva (UE) 2019/1152 o la reciente propuesta de Directiva sobre los trabajadores de plataformas. Todas ellas apuntan hacia un mismo objetivo: garantizar que la flexibilidad y la digitalización no erosionen los derechos fundamentales vinculados al tiempo de trabajo, tales como el descanso, la conciliación, la seguridad y la salud laboral. En este sentido, la legislación europea se encuentra ante el desafío de articular una definición más funcional y dinámica del tiempo de trabajo, que incorpore las nuevas formas de organización productiva sin sacrificar los principios de dignidad y bienestar que sustentan el modelo social europeo.

El presente trabajo se propone analizar críticamente la redefinición del tiempo de trabajo en la era digital desde una perspectiva jurídica, poniendo especial énfasis en tres ejes fundamentales: la viabilidad futura de la categoría de tiempo de trabajo como instrumento de protección, el papel de la negociación colectiva en su reconfiguración, y las implicaciones que la reducción de jornada y la transformación del trabajo a tiempo parcial tienen en este nuevo escenario. Asimismo, se abordará la evolución del concepto desde la perspectiva de la legislación y la jurisprudencia europeas, con el propósito de identificar las tendencias normativas que podrían guiar la transición hacia un nuevo paradigma temporal del trabajo en el siglo XXI.

En suma, la era digital no implica la desaparición del tiempo de trabajo, sino su profunda metamorfosis. El desafío consiste en rearticular esta categoría clásica a la luz de nuevas realidades tecnológicas y organizativas, preservando su función protectora y su valor como expresión jurídica del tiempo humano en el trabajo. De la capacidad del Derecho del Trabajo para responder creativamente a este desafío dependerá, en gran medida, su vigencia futura como instrumento de justicia social en el mundo digital.

## 2. ¿TIENE SENTIDO EL HORARIO LABORAL EN LA ERA DIGITAL?

### 2.1. Planteamiento del problema

El horario laboral, entendido clásicamente como la fijación de horas de entrada y salida, pausas, descansos, turnos fijos o rotatorios, ha constituido una categoría central del Derecho del Trabajo desde sus orígenes industriales. Durante más de un siglo, la determinación del horario ha sido el instrumento principal de medición, control y protección frente a la sobreexplotación, garantizando simultáneamente la organización productiva y la seguridad jurídica del tiempo laboral y del descanso.

Sin embargo, en la era digital —marcada por la expansión del teletrabajo, la hiperconectividad y la organización algorítmica de las tareas— las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo personal se han vuelto difusas. Las nociones clásicas de jornada y horario, ancladas en la presencia física y en la linealidad temporal, se enfrentan al

reto de adaptarse a modelos laborales donde la prestación puede ejecutarse desde cualquier lugar y en cualquier momento. Surge así la pregunta central de este estudio: ¿sigue teniendo sentido el horario laboral como categoría jurídica en un contexto en el que la productividad y la disponibilidad se definen más por la conectividad que por la presencia?

La doctrina laboralista reciente ha advertido que la digitalización está tensionando los pilares tradicionales del tiempo de trabajo.

GINÈS i FABRELLAS y PEÑA MONCHO sostienen que el registro horario, previsto en el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, constituye un «mecanismo de garantía indispensable» en un contexto de trabajo digitalizado, en el que el riesgo de prolongación no retribuida del tiempo de trabajo se acentúa.<sup>1</sup> Los autores subrayan que el control del tiempo no puede considerarse un vestigio burocrático del fordismo, sino una herramienta esencial de tutela de derechos fundamentales en la sociedad digital.

En la misma línea, TRUJILLO PONS advierte que el derecho a la desconexión digital «no es un privilegio, sino un corolario lógico de la limitación de la jornada» y que la falta de regulación efectiva de los tiempos de conexión y disponibilidad puede vaciar de contenido la propia noción de horario.<sup>2</sup>

Por su parte, VILA TIERNO, al analizar la doctrina del Tribunal Supremo sobre las guardias localizadas, reclama una revisión profunda de los criterios jurisprudenciales tradicionales, a la luz de la **Carta Social Europea (revisada)** y de la jurisprudencia del TJUE, para evitar que la disponibilidad permanente —aunque tecnológica y no presencial— acabe invisibilizando tiempo de trabajo efectivo.<sup>3</sup>

Estas aportaciones coinciden en un punto esencial: el horario laboral no puede desaparecer en la era digital, pero sí debe redefinirse para integrar dimensiones como la conectividad, la autonomía aparente y la necesidad de desconexión.<sup>4</sup>

## **2.2. Jurisprudencia española: entre la rigidez y la flexibilidad**

La jurisprudencia española ha afrontado recientemente la cuestión de los horarios laborales en el contexto de la digitalización, tanto en materia de registro horario como en la delimitación del tiempo de trabajo efectivo.

<sup>1</sup> GINÈS i FABRELLAS, A. y PEÑA MONCHO, J., «Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 452, 2021, pp. 93-114.

<sup>2</sup> TRUJILLO PONS, F., «Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo», *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 18, 2023, pp. 139-160.

<sup>3</sup> VILA TIERNO, F., «Una necesaria revisión de la doctrina del Tribunal Supremo sobre el tiempo de trabajo en las guardias localizadas conforme al contenido de la Carta Social Europea», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023, pp. 248-271.

<sup>4</sup> Para ver un análisis magistral de estas cuestiones y más, véase, MERCADER UGUINA, J., «El rostro cambiante del tiempo de trabajo», *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, n.º 2, 2025, pp. 10 y 11.

En la **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 983/2023, de 21 de noviembre** (Rec. 3576/2020)<sup>5</sup>, el Alto Tribunal resolvió que la reducción de jornada por cuidado de hijos no implica automáticamente el derecho a modificar el turno o el horario, subrayando que la flexibilidad horaria debe articularse mediante negociación y no por decisión unilateral del trabajador. Este pronunciamiento confirma que, aun en un contexto de creciente digitalización, la jornada y el horario siguen siendo parámetros jurídicamente estructurados y no meras referencias adaptables.

Por otro lado, la **STS de 4 de abril de 2025** (Rec. 3106/2023) declaró nulo el cambio unilateral del sistema de jornada —de lunes a domingo— impuesto por la empresa sin seguir el procedimiento del art. 41 ET. El Tribunal reafirmó que la digitalización no elimina las garantías procedimentales ni los límites al *ius variandi* empresarial, reforzando así la centralidad jurídica del horario.

Especial interés reviste la reciente **STS de 05 de marzo de 2024**<sup>6</sup>, que reconoció que los primeros quince minutos de cortesía y el tiempo destinado al desayuno forman parte de la jornada efectiva. Con esta decisión, el Tribunal amplía el concepto de «tiempo de trabajo» hacia tiempos de disponibilidad y adaptación propios de las dinámicas laborales contemporáneas, en las que las transiciones entre actividad y descanso son cada vez más difusas.

### 2.3. Jurisprudencia europea: el TJUE y la redefinición del tiempo de trabajo

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado un papel fundamental en la redefinición del tiempo y del horario laboral.

En su Sentencia de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18 (Deutsche Bank SAE)<sup>7</sup>, el TJUE declaró que los Estados miembros deben imponer a los empleadores la obligación de establecer un sistema objetivo, fiable y accesible de registro de la jornada diaria realizada por cada trabajador. Según el Tribunal, sin ese registro es imposible garantizar los derechos reconocidos por la **Directiva 2003/88/CE** sobre tiempo de trabajo y por los arts. 31.2 de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** y 6 del **Convenio núm. 1 de la OIT**.

Más recientemente, la **Sentencia de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23**<sup>8</sup>, reafirmó que los Estados no pueden excluir a sectores enteros —como el trabajo doméstico— de la obligación de registro horario, pues ello vulnera los derechos mínimos de protección del tiempo de trabajo.

<sup>5</sup> STS (Sala de lo Social), 21 noviembre 2023 (Rec. 3576/2020), ECLI:ES:TS:2023:5045.

<sup>6</sup> STS (Sala de lo Social), 05 de marzo de 2025, (Rec. 143/2021).

<sup>7</sup> TJUE, Sala Décima, Sentencia de 14 mayo 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra Deutsche Bank SAE*, asunto C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

<sup>8</sup> TJUE, Sala Quinta, Sentencia de 19 diciembre 2024, asunto C-531/23, *Asociación de Empleadas del Hogar de España contra Reino de España*, ECLI:EU:C:2024:1032.

Ambas resoluciones confirman que el horario laboral mantiene plena relevancia como mecanismo jurídico indispensable, incluso en entornos laborales no presenciales o gestionados digitalmente.

## 2.4. El horario laboral como categoría de garantía

Pese a la tendencia hacia la flexibilidad, la evidencia normativa, doctrinal y jurisprudencial muestra que el horario conserva una función protectora irremplazable. Su desaparición o vaciamiento implicaría un riesgo de invisibilizar el tiempo trabajado, especialmente en un contexto de economía de plataformas, trabajo remoto y prestación discontinua.

El horario, lejos de ser una estructura rígida, constituye el marco de referencia para el ejercicio de derechos básicos: límite de jornada, descanso diario y semanal, cómputo de horas extraordinarias, conciliación y salud laboral. Así lo ha recordado el Tribunal Constitucional, que ha considerado que el tiempo de trabajo y descanso se inserta en el contenido del **art. 40.2 CE**, en conexión con la tutela de la integridad física y moral del trabajador.<sup>9</sup>

Asimismo, el **art. 35 CE** reconoce el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente, lo que implica necesariamente que el tiempo trabajado sea cuantificable y verificable. Sin un horario —aunque sea flexible o autogestionado— no hay modo de garantizar una retribución justa ni de prevenir abusos derivados de la disponibilidad digital ilimitada.

## 2.5. Tensiones actuales: flexibilidad, autonomía y desconexión

El paso del trabajo presencial al trabajo digital plantea tensiones inéditas. En la era de la hiper conectividad, la línea divisoria entre horario laboral y tiempo de descanso se diluye. Ello ha llevado a la introducción del **derecho a la desconexión digital** (art. 88 LOPDGDD), que constituye una proyección contemporánea de la limitación de jornada.

La negociación colectiva está desempeñando un papel central en su desarrollo. Según el estudio de GINÈS i FABRELLAS y PEÑA MONCHO, los convenios de sectores altamente digitalizados —consultoría, banca, tecnologías de la información— ya han incorporado protocolos de desconexión, registros horarios telemáticos y cláusulas de flexibilidad pactada.<sup>10</sup>

La clave reside en distinguir entre **flexibilidad voluntaria** —pactada y controlada— y **flexibilidad impuesta**, donde la supuesta libertad del trabajador encubre la imposi-

<sup>9</sup> STC 192/2003, de 27 octubre (FJ 6), ECLI:ES:TC:2003:192.

<sup>10</sup> GINÈS i FABRELLAS y PEÑA MONCHO, *op. cit.*, pp. 102-108.

ción de disponibilidad continua. La jurisprudencia del TJUE en los asuntos *Simap* (C-303/98), *Jaeger* (C-151/02) y *Matzak* (C-518/15)<sup>11</sup> ha sido tajante al considerar tiempo de trabajo aquel en que el trabajador, aunque no preste servicios efectivos, se encuentre sometido a restricciones significativas que limiten su libre disposición. En consecuencia, los periodos de conexión o disponibilidad digital que impidan la libre gestión del tiempo personal deberían, en principio, computarse como tiempo de trabajo.

El horario ya no puede entenderse como una franja rígida de tiempo homogénea y presencial, sino como un **marco jurídico de disponibilidad limitada**, cuyo objeto es garantizar que la flexibilidad tecnológica no derive en explotación temporal. Su función protectora y su conexión con derechos fundamentales —salud, descanso, conciliación, igualdad— continúan plenamente vigentes.

La tendencia actual del Derecho del Trabajo europeo y español apunta a una **re-lectura del horario**: de estructura estática a **instrumento dinámico de protección**, articulado mediante registro objetivo, desconexión digital y negociación colectiva. Así, el horario laboral no desaparece, sino que se redefine como categoría adaptativa, indispensable para preservar la dimensión humana del trabajo en la era digital.

### 3. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA REDEFINICIÓN DEL HORARIO LABORAL EN LA ERA DIGITAL

La era digital, con sus retos de conectividad permanente, teletrabajo, algoritmos de gestión y nuevas formas de prestación laboral, demanda una redefinición del horario laboral que no puede hacerse exclusivamente mediante legislación estatal o decisiones judiciales aisladas. La negociación colectiva emerge como instrumento clave para adaptar, sector por sector y empresa por empresa, los horarios laborales a esas nuevas realidades, al tiempo que se preservan derechos fundamentales (descanso, conciliación, salud, previsibilidad) y se garantiza seguridad jurídica para todas las partes. Este apartado analiza cómo la doctrina y la jurisprudencia española y europea han valorado la negociación colectiva como herramienta para redefinir el horario en contextos digitales, cuáles son sus límites, y qué papel puede o debe tener en futuros desarrollos normativos.

#### 3.1. Doctrina especializada: ventajas y retos de la negociación colectiva en contextos digitales

La doctrina más reciente subraya varias ventajas de la negociación colectiva en la redefinición del horario laboral:

---

<sup>11</sup> TJUE, Sentencias de 3 octubre 2000, *Simap*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528; de 9 septiembre 2003, *Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437; y de 21 febrero 2018, *Ville de Nivelles contra Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

En el artículo *La desconexión digital en la negociación colectiva estatal del primer semestre de 2024: estado de la cuestión*, Cristina Rincón Sánchez examina cómo los convenios colectivos estatales han incorporado, de forma muy desigual, cláusulas relativas a desconexión digital, tiempos de disponibilidad digital y protocolos específicos, lo cual evidencia que la negociación colectiva es el espacio natural para adaptar los horarios a la era digital. Sin embargo, encuentra también una gran escasez de convenios con contenido efectivo en estos ámbitos.<sup>12</sup>

También se destaca la «flexibilidad negociada» como mecanismo para introducir modelos horarios adaptativos (horario mixto presencial-remoto, trabajo por resultados, turnos escalonados, bolsas de horas, distribución irregular de la jornada) preservando elementos básicos como previsibilidad, compensaciones y control del tiempo de trabajo. Estos elementos permiten conciliar la innovación y los intereses productivos con los derechos del trabajador.

Otro estudio reciente, centrado en salud laboral, señala que los convenios colectivos pueden proveer cláusulas que determinen los mecanismos de información previa y de participación sindical, así como establecer preavisos adecuados para cambios de horario, lo que reduce la incertidumbre y protege la salud psíquica y física frente al desgaste de la disponibilidad digital extendida.<sup>13</sup>

Estos estudios coinciden en que la negociación colectiva ofrece la flexibilidad necesaria para incorporar innovaciones tecnológicas, siempre que esté acompañada de garantías: claridad, transparencia, mecanismos de control, representación sindical y condiciones pactadas, no impuestas.

### **3.2. Jurisprudencia española: la negociación colectiva en las decisiones sobre horario**

La jurisprudencia española ha reconocido en varias ocasiones que ciertos cambios en el horario laboral requieren el concurso de la negociación colectiva, ya sea por imperativo legal, por existencia de cláusulas colectivas previas, o por la consideración de derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas.

En la **STS 116/2023, de 8 de febrero de 2023**<sup>14</sup>, el Tribunal Supremo anuló un cambio de horario de trabajadores de un *contact center* que implicaba pasar de una jornada de lunes a viernes a realizar trabajo los fines de semana. La sentencia consideró que

<sup>12</sup> RINCÓN SÁNCHEZ, C., «La desconexión digital en la negociación colectiva estatal del primer semestre de 2024: estado de la cuestión», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 29, 2024, pp. 45-68.

<sup>13</sup> Estudio de CCOO-Cataluña, *La salud laboral y tiempo de trabajo – intervención sindical en la negociación colectiva del tiempo de trabajo*, publicación interna / boletín sindical, 2024, pp. 12-27.

<sup>14</sup> STS (Sala de lo Social), 18 de enero 2023, (Rec. 78/2021).

dicho cambio constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo que no podía llevarse a cabo sin cumplir el procedimiento del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y sin observar la condición más beneficiosa derivada del convenio colectivo aplicable.

Otra resolución relevante es la *Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2025*<sup>15</sup> en materia de acuerdos y pactos individuales de teletrabajo, que abordó cláusulas relativas a la reversibilidad del teletrabajo y a la desconexión digital. En dicho caso el tribunal consideró que algunas cláusulas contrarias a derechos legalmente reconocidos en la ley requerían participación colectiva, y algunas cláusulas fueron declaradas nulas, precisamente porque no pasaron por un procedimiento colectivo suficiente.

Adicionalmente, aunque no siempre con resolución explícita sobre negociación colectiva, el aumento de conflictos relativos al registro de jornada y horas extraordinarias (por ejemplo, la STS (Sala de lo Social) 41/2023, de 18 de enero de 2023) ha obligado al Alto Tribunal a interpretar los acuerdos colectivos sobre registro horario y su cumplimiento, lo que pone de relieve que los convenios colectivos son a menudo punto de pivote para la regulación detallada del horario efectivo, del descanso y de los tiempos intermedios.<sup>16</sup>

### 3.3. Jurisprudencia europea: reconocimiento de la negociación colectiva y estándares comunitarios

En la Unión Europea, la jurisprudencia del TJUE, así como algunas Directivas, han valorado o directamente requerido que ciertos elementos relativos al tiempo de trabajo, la duración y la disponibilidad sean regulados o al menos reconocidos en el marco de negociación colectiva, como mecanismo de ajuste de normas generales a las realidades sectoriales y tecnológicas.

El principio de no discriminación y de condiciones equivalentes para los trabajadores a tiempo parcial se ha confirmado en el **asunto C-660/20, Lufthansa City Line**.<sup>17</sup> El TJUE resolvió que exigir un número elevado de horas para acceder a complementos retributivos discriminaba, si ese requisito no está previsto en los convenios sectoriales aplicables o en el convenio colectivo del ámbito pertinente.

Las Directivas europeas en materia de ordenación del tiempo de trabajo, condiciones laborales transparentes y previsibilidad, así como las propuestas recientes sobre trabajadores de plataformas, reconocen que la negociación colectiva debe jugar un

---

<sup>15</sup> STS (Sala de lo Social), 2 abril 2025, (Rec. 169/2022), (Acuerdos-teletrabajo / cláusulas de desconexión y reversibilidad).

<sup>16</sup> STS (Sala de lo Social), 18 enero 2023, (Rec.78/2021).

<sup>17</sup> TJUE, asunto C-660/20, *Lufthansa City Line*, sentencia de 19 octubre 2023.

papel central para adaptar los estándares generales a las realidades concretas de cada sector. Por ejemplo, la **Directiva (UE) 2019/1152** sobre condiciones laborales transparentes y previsibles obliga a que los trabajadores dispongan de información clara sobre su horario de trabajo, su duración, distribución y, en su caso, requisitos de disponibilidad, lo que deja espacio para que los convenios colectivos robustezcan esas obligaciones con cláusulas adaptadas a cada sector y modalidad de empleo.<sup>18</sup>

Además, la jurisprudencia del TJUE en casos de disponibilidad («on-call periods»), guardias localizadas, etc., como en los asuntos *SIMAP* (C-303/98) y *Jaeger* (C-151/02), ha definido que no sólo el tiempo de prestación efectiva debe considerarse, sino también los tiempos de espera o de disponibilidad, cuando estas limiten significativamente la autonomía del trabajador, lo que puede y debe negociarse colectivamente para hacer efectivo ese reconocimiento legal.

### **3.4. Ámbitos prácticos en los que la negociación colectiva puede redefinir el horario digital**

A continuación, se identifican algunos ámbitos concretos en los que la negociación colectiva tiene un papel especialmente relevante en la redefinición del horario laboral en la era digital:

**Protocolos de desconexión digital:** Establecer límites claros, medios de comunicación aceptables fuera del horario, sanciones o compensaciones por uso excesivo de herramientas digitales, horarios de respuesta, etc. Estos protocolos pueden pactarse en convenios sectoriales o de empresa y adaptarse al tipo de prestación, modalidad de teletrabajo o híbrido.

**Registro horario adaptado al teletrabajo:** Convenios colectivos son el lugar adecuado para definir los mecanismos de registro en entornos digitales, los criterios de inicio y fin de jornada, los descansos, pausas intermedias, tiempos de preparación o conexión/desconexión. Esto es especialmente importante para que no haya vacíos legales en lo que se considera tiempo efectivo.

**Disponibilidad y guardias digitales:** En sectores donde hay disponibilidad digital fuera del horario formal, tiempos «on-call» virtuales, respuestas instantáneas, etc., los convenios colectivos pueden pactar cómo y cuándo esos tiempos se remuneran, compensan o se limitan.

**Horarios flexibles y distribución irregular de la jornada:** Pactar en convenios las fórmulas de flexibilidad (por ejemplo, horarios escalonados, jornada comprimida,

---

<sup>18</sup> Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, DOUE L 186, 11.7.2019, pp. 105-125.

bloques presenciales/remotos), con previsibilidad para el trabajador y compensaciones proporcionales.

**Reducción de jornada y ajuste de horas complementarias/extras:** En la medida en que se reduce la jornada máxima legal o se redefine la proporción de horas complementarias para los trabajadores a tiempo parcial, los convenios deben articular cómo se compensan, distribuyen o remuneran esos ajustes, evitando desigualdades y asegurando protección.

**Mecanismos de resolución de conflictos y participación sindical:** Establecer en convenios cláusulas que determinen cómo se resolverán discrepancias sobre horario, modificación del horario, utilización de herramientas digitales fuera del horario; participación de representantes de los trabajadores; comisiones paritarias especializadas.

### 3.5. Límites legales, requisitos formales y riesgos de abuso

La negociación colectiva tiene poder, pero también enfrenta límites legales, formales y de fondo:

**Límites normativos y constitucionales:** No todo puede pactarse. El derecho a la salud, al descanso, los límites máximos de jornada, descanso diario y semanal son principios de orden público que no pueden derogarse por convenio. Asimismo, derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española (arts. 35, 40, 14, 15, 28, 37 CE) y por los tratados internacionales vinculantes tienen un carácter irrenunciable.

**Procedimiento legal para modificaciones sustanciales:** El art. 41 del Estatuto de los Trabajadores exige causas objetivas, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores cuando haya modificación sustancial de condiciones de trabajo (lo que incluye frecuentemente el horario). Cambios impuestos unilateralmente, sin negociación, pueden ser declarados nulos.

**Condición más beneficiosa y derechos adquiridos:** Los convenios colectivos pueden contener condiciones que sean más beneficiosas que las legales, cuya alteración exige el cumplimiento de los procedimientos legales y la negociación colectiva, y no puede hacerse retroactivamente sin causas justificadas judicialmente.

**Desigualdades en la capacidad negocial:** Empresas pequeñas, trabajadores en plataformas, trabajadores eventuales, subcontratas, etc., pueden encontrarse en desventaja frente a la empresa para negociar cláusulas electrónicas, disponibilidad digital u horarios flexibles. La negociación colectiva debe incorporar principios de equidad y garantizar representación real para estos colectivos.

**Riesgo de dispersión normativa y conflictos de concurrencia de convenios:**

Cuando existen múltiples convenios sectoriales, de empresa, provinciales, etc., puede surgir conflicto sobre quién establece las condiciones en materia de horario. Jurisprudencia y legislación deben asegurar claridad sobre prioridad aplicable; los convenios empresariales, sectoriales y estatales deben coordinarse.

Con base en lo anterior, pueden extraerse algunas tesis valorativas respecto al papel de la negociación colectiva en la redefinición del horario laboral en la era digital:

La negociación colectiva no es simplemente un complemento de la legislación: en muchos casos puede anticipar innovaciones que luego se consolidan por ley o por jurisprudencia. En contextos digitales, los convenios sectoriales o de empresa pueden pilotar protocolos o cláusulas de desconexión digital, disponibilidad, sistemas horarios híbridos, etc.

La negociación colectiva debe estar armada jurídicamente: los convenios deben definir claramente los derechos y obligaciones, los mecanismos de control, las sanciones, y prever cómo se midan, compensen o limiten los tiempos de disponibilidad digital.

Es imprescindible fortalecer institucionalmente la representación colectiva: sindicatos, comisiones de empresa, delegados/as de personal deben estar habilitados y contar con recursos técnicos y legales para negociar condiciones digitales complejas.

Debe combinarse negociación colectiva con intervención normativa estatal/ comunitaria para asegurar estándares mínimos uniformes (registro horario, descansos, límites de jornada, desconexión), pero para que esa normativa no sea rígida, debe permitir flexibilidad mediante negociaciones que adapten esas mínimas reglas a realidades específicas.

La transparencia y la previsibilidad deben ser principios rectores del horario redefinido: los trabajadores necesitan saber con antelación cuál será su horario, cuándo deben estar disponibles digitalmente, cuándo comienzan y terminan los periodos de descanso. La negociación colectiva es el mecanismo adecuado para fijar esos requisitos sectoriales.

El análisis doctrinal y jurisprudencial pone de manifiesto que la negociación colectiva desempeña un papel central —práctico y normativo— en la redefinición del horario laboral en la era digital. A través de convenios se pueden introducir protocolos de desconexión, regular la disponibilidad digital, definir con precisión los registros de jornada adaptados al teletrabajo, acordar horas complementarias, flexibilidad, horarios híbridos o mixtos, etc., siempre preservando límites legales y derechos fundamentales.

No obstante, para que la negociación colectiva cumpla este rol con eficacia, debe contar con un entorno institucional que le dé fuerza real: reconocimiento legal efectivo

de cláusulas digitales, capacidad de representación, recursos, transparencia, claridad en los procedimientos de modificación, protección frente a abusos, y mecanismos de resolución de conflictos.

#### 4. LA REDEFINICIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA ERA DIGITAL

La figura del trabajo a tiempo parcial constituye una de las modalidades contractuales más articuladas y, a la vez, más controvertidas del Derecho del Trabajo contemporáneo. Históricamente concebida como instrumento de flexibilidad voluntaria para facilitar la compatibilización del empleo con obligaciones familiares o formativas, su uso masivo —y su concentración entre las mujeres— ha puesto de manifiesto tensiones estructurales en materia de igualdad, protección social y calidad del empleo. La revolución digital añade una nueva capa de complejidad: la fragmentación temporal y espacial del trabajo, las plataformas de intermediación que ofrecen ocupaciones por tareas o micro turnos, y la gestión algorítmica de la demanda configuran figuras híbridas que desafían las categorías clásicas de «tiempo parcial» (horizontal/vertical) y ponen en cuestión los criterios de proporcionalidad y no discriminación que fundamentan la regulación europea y nacional del tiempo parcial. El propósito de este apartado es analizar cómo debe redefinirse jurídicamente el trabajo a tiempo parcial en la era digital, atendiendo a la doctrina especializada, a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional españoles, y a la evolución jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

##### 4.1. Naturaleza jurídica del trabajo a tiempo parcial y tensiones estructurales

El trabajo a tiempo parcial está regulado en España por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y por la normativa complementaria comunitaria, en particular el **Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial** incorporado mediante la Directiva 97/81/CE. La doctrina clásica subraya la doble naturaleza de esta figura: por una parte, se trata de una modalidad contractual que permite la reducción de la jornada sobre la base de la voluntad del trabajador; por otra, su uso masivo exige salvaguardas contra la discriminación y la precarización. En la era digital, la doctrina reciente insiste en tres riesgos prefijados: (i) la **desproporción entre protección y realidad ocupacional** cuando el trabajo parcial se convierte en empleo principal y permanente; (ii) la **fragmentación temporal** característica del empleo en plataformas, que dificulta la previsibilidad y la cotización; y (iii) la **posible reproducción de desigualdades** de género, al seguir siendo mayoritariamente femenina la ocupación a tiempo parcial. Estas cuestiones han sido analizadas por diversos autores que advierten de la necesidad de un rediseño normativo y colectivo del tiempo parcial para preservar la igualdad y la protección social en la economía digital.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Véanse, entre otros: SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., «Trabajo a tiempo parcial y protección social: el derecho a las prestaciones», en *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital* (coord. J. Gorelli Hernández), Revista laboral, 2023; M. D. BERNARDINO, «Digitalización y empleo. Retos desde la perspectiva de género», *Revista AR*,

#### 4.2. La jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo: protección social y proporcionalidad

El Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han venido interpretando el régimen del tiempo parcial a la luz de principios constitucionales —especialmente igualdad y protección social— y de criterios de proporcionalidad que impiden la erosión de derechos por la vía de la fragmentación contractual.

El Tribunal Constitucional, en la STC núm. 91/2019, examinó la validez de determinados criterios aplicados al cálculo de prestaciones y pensiones en supuestos de parcialidad, y declaró la nulidad de normas o prácticas que producían un resultado discriminatorio indirecto contra las trabajadoras por razón de género, al impedirles acceder a prestaciones en igualdad efectiva con trabajadores a tiempo completo.<sup>20</sup> Lo que dio lugar al Real Decreto Ley 2/2023. Así, los periodos de actividad pasan a computar por días completos, independientemente de la jornada del trabajador durante ese periodo, lo que elimina el coeficiente global de parcialidad y se pone punto final a las reglas de proporcionalidad a efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones, exigiéndose a partir de este momento los mismos periodos de cotización para el acceso a las prestaciones que a los trabajadores a tiempo completo.<sup>21</sup>

El Tribunal Supremo, por su parte, ha desarrollado una línea jurisprudencial dirigida a evitar el abuso del contrato a tiempo parcial y la ocultación de jornadas completas bajo la etiqueta formal de «parcialidad». En diversas resoluciones —entre ellas la STS 689/2024 y la STS 569/2023—, la Sala de lo Social ha abordado supuestos en que la acumulación de horas complementarias y la distribución irregular llevan a una jornada efectiva cercana a la completa, lo que obliga a una valoración sustantiva del tiempo trabajado para rechazar fraudes de ley y proteger los derechos laborales básicos.<sup>22</sup>

Estas decisiones configuran un umbral jurisprudencial claro: la etiqueta formal del contrato no puede prevalecer frente a la realidad material de la prestación. En la era digital, esto adquiere especial relevancia cuando los trabajadores de plataformas o los empleos «micro turno» prestan servicios que, en la práctica, generan una agregación de horas y una dependencia económica que el ordenamiento debe atender.

---

2021; y S. DE LA CASA QUESADA, «Relaciones laborales en la era digital», *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2024.

<sup>20</sup> STC 91/2019 (3 julio 2019), BOE, 3-7-2019 (doctrina sobre coeficiente de parcialidad y acceso a prestaciones).

<sup>21</sup> Para un estudio pormenorizado, véase. TOSCANI GIMÉNEZ, D., «Los problemas de acceso a la pensión de jubilación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial», *Revista de Derecho a la Seguridad Social, Laborum*, n.º 21, 2019.

<sup>22</sup> STS (Sala de lo Social) 689/2024, 9 mayo 2024, (Rec. 4369/2021); STS 569/2023, 20 septiembre 2023, (Rec. 228/2021). (Ejemplos de control material de la jornada en supuestos de parcialidad).

### 4.3. El TJUE y la homologación de derechos: proporcionalidad y no discriminación

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha resultado decisiva para concretar los contornos del trabajo a tiempo parcial en clave de igualdad. El Tribunal interpreta el **Framework Agreement** y la Directiva 97/81/CE de forma estricta contra disposiciones o prácticas que, aunque neutrales en apariencia, produzcan un trato menos favorable para los trabajadores a tiempo parcial frente a los equivalentes a tiempo completo. De especial trascendencia han sido las sentencias que han determinado que los regímenes de complementos o bonus que exigen alcanzar umbrales de horas propios de la jornada completa para devengar retribuciones adicionales vulneran el principio de trato no menos favorable, salvo justificación objetiva.<sup>23</sup>

Concretamente, en pronunciamientos recientes el TJUE ha señalado que los Estados y los órganos jurisdiccionales deben examinar si un régimen que condiciona determinadas ventajas retributivas o prestaciones a haber trabajado el mismo número de horas que un trabajador a tiempo completo produce, en la práctica, una discriminación indirecta contra los trabajadores a tiempo parcial y, así, contra las mujeres. El alcance de estas resoluciones se extiende a múltiples aspectos: cálculo de prestaciones contributivas, acceso a complementos retributivos, condiciones de incapacidad y derechos en materia de protección social.<sup>24</sup>

### 4.4. Particularidades de la era digital: plataformas, micro contratos y la imposibilidad de prever la jornada

La economía de plataformas plantea interrogantes inéditos: la oferta de trabajo por tareas, la remuneración por microservicios y la gestión algorítmica dificultan la previsión del volumen horario y su continuidad. En estos escenarios, el trabajo «a tiempo parcial» puede adoptar formas que no se encuadran con facilidad en las categorías clásicas (temporalidad vertical u horizontal). Doctrinalmente, se ha subrayado que la protección de los trabajadores en plataformas exige:

Requisitos de previsibilidad: información sobre horarios esperados, mecanismos de asignación de turnos y tiempo estimado por tarea.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Véase, p. ej., STJUE (asuntos conexos referidos por tribunales nacionales sobre la interpretación del Acuerdo Marco y la Directiva 97/81/CE) y las resoluciones recientes comentadas en la doctrina europea; cf. C-660/20 y las referencias al criterio de proporcionalidad en materia de complementos por horas extraordinarias (ver análisis doctrinales y noticias especializadas, 2023-2024).

<sup>24</sup> Sobre el efecto de la doctrina del TJUE en la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y la cuestión de género, véase J. JACQMAIN, «Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad», *Femeris*, 2025.

<sup>25</sup> RINCÓN SÁNCHEZ, C., «La desconexión digital en la negociación colectiva», *Revista Laborum*, 2024 (sobre previsibilidad y negociación colectiva).

Ajustes en la protección social: mecanismos de cotización y cómputo de periodos trabajados que no penalicen la acumulación de empleo intermitente.<sup>26</sup>

Revisión de la regulación sobre horas complementarias y sobre la posibilidad de acumulación de jornadas para evitar la explotación oculta.

La jurisprudencia española y europea está empezando a responder: por ejemplo, las resoluciones del TJUE que obligan a igualar criterios para la obtención de complementos retributivos tienen repercusión directa en la estructura retributiva de las plataformas, y la doctrina reclama que los tribunales y legisladores no permitan que la atomización temporal escape al control normativo.<sup>27</sup>

#### 4.5. Propuestas de redefinición normativa y colectiva

A partir de la doctrina y la jurisprudencia referidas, cabe esbozar líneas orientadoras para la redefinición del régimen del trabajo a tiempo parcial en la era digital:

a) **Mayor previsibilidad informativa:** obligación de las plataformas y del empleador de proporcionar al trabajador información veraz y actualizada sobre la distribución temporal prevista de las tareas, con contenidos mínimos similares a los exigidos por la Directiva 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. Esto permite al trabajador decidir con base en información suficiente.

b) **Cómputo efectivo y cotización proporcional:** adaptación de los parámetros de cotización para que los periodos intermitentes o fragmentados no supongan pérdida de derechos. Ello puede requerir la derogación de coeficientes correctores que penalizan indebidamente el periodo trabajado a tiempo parcial, como puso de relieve la jurisprudencia constitucional española.<sup>28</sup>

c) **Reequilibrio de las horas complementarias:** reordenamiento del art. 12.5 ET para evitar que el uso de horas complementarias convierta, de facto, un contrato a tiempo parcial en una relación equivalente a tiempo completo sin las correspondientes garantías y retribuciones.

d) **Presunción de dependencia económica y acceso a derechos:** en supuestos de exclusividad o dependencia económica (por ejemplo, cuando el trabajador de plataforma depende mayoritariamente de una app o un empleador), debe establecerse una presunción relativa que facilite la consolidación de derechos, incluida la revisión del carácter de parcialidad.

<sup>26</sup> SÁNCHEZ-URÁN, Y., *op. cit.*

<sup>27</sup> Véanse las notas sobre la jurisprudencia del TJUE en materia de trato no menos favorable y su aplicación al ámbito de la economía de plataformas (C-184/22; C-185/22; y otras decisiones de 2023-2024).

<sup>28</sup> STC 91/2019, cit. *supra* (sobre inaplicabilidad de coeficientes que generan discriminación indirecta).

e) **Negociación colectiva sectorial y medidas de igualdad**: fomentar la negociación colectiva sectorial para pactar reglas adaptadas: topes de horas complementarias, criterios para remuneraciones proporcionales, protocolos de reparto de cargas, y medidas que corrijan el impacto desproporcionado sobre las mujeres.

La redefinición del trabajo a tiempo parcial en la era digital exige, simultáneamente, medidas normativas, interpretativas y colectivas. La jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo en España marca ya límites claros: la protección social, la no discriminación y la valoración material de la jornada deben primar sobre la formalidad contractual. La jurisprudencia del TJUE impone una lectura comunitaria que protege a los trabajadores a tiempo parcial frente a disposiciones o prácticas que, en apariencia neutrales, producen un trato menos favorable. En la era digital, la atomización de la ocupación y la gestión algorítmica reclaman un enfoque integrado: reforzar la previsibilidad, garantizar cotización y derechos sociales equivalentes, limitar el recurso abusivo a horas complementarias y potenciar la negociación colectiva sectorial como mecanismo de adaptación.

En definitiva, el trabajo a tiempo parcial no está llamado a desaparecer, pero sí a transformarse: desde una categoría residual de flexibilidad hacia una figura regulada activamente que combine **previsibilidad, igualdad efectiva y protección social**. El reto es mayor en la economía digital, donde la velocidad de la innovación exige respuestas normativas ágiles, pero siempre con la brújula de los principios de igualdad, proporcionalidad y tutela social que configuran el núcleo del Derecho del Trabajo.

## 5. LA NECESARIA REVISIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LEGISLACIÓN EUROPEA

La Unión Europea ha venido desempeñando un papel central en la configuración y en la adaptación normativa de lo que debe comprenderse por «tiempo de trabajo», imponiendo estándares mínimos que los Estados miembros están obligados a respetar y, en muchos casos, a superar. En la medida en que la tecnología, las plataformas digitales, el teletrabajo, la conectividad constante y los nuevos modelos organizativos plantean retos que trascienden fronteras nacionales, la legislación europea se revela no solo como referente inspirador, sino como fuente de obligaciones jurídicas vinculantes. Este apartado examina las principales normas europeas, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), así como su recepción en la jurisprudencia española —especialmente del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional— en cuanto al tiempo de trabajo. Asimismo, aborda las lagunas existentes y propone orientaciones para una revisión normativa que responda a las realidades digitales.

### 5.1. Normativa europea relevante: Directivas, Acuerdos Marco y propuestas recientes

La legislación europea contiene varios instrumentos que regulan directamente el tiempo de trabajo o que tienen implicaciones importantes para su definición, organización y límites.

La **Directiva 2003/88/CE** relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo es el instrumento núcleo respecto de los límites mínimos de jornada, descansos diarios y semanales, períodos de descanso, vacaciones anuales y disposiciones relativas a guardias localizadas o períodos de disponibilidad. Establece como principio general que el tiempo de trabajo no debe sobrepasar 48 horas semanales promedio, que debe haber descanso diario de al menos 11 horas entre jornadas y descanso semanal mínimo de 24 horas más la hora de descanso diario.<sup>29</sup>

En el contexto digital, esta Directiva plantea varias exigencias: primero, asegurar que cualquier modalidad de trabajo remoto, de guardia localizable o prestación a distancia respete estos mínimos; segundo, que los Estados impongan sistemas fiables de registro de jornada para hacer efectivos estos derechos; tercero, que se dé reconocimiento legal al tiempo de disponibilidad digital que limite significativamente la libre disposición del trabajador.<sup>30</sup>

El **Acuerdo Marco Europeo sobre trabajo a tiempo parcial**, incorporado mediante la Directiva 97/81/CE, tiene como objeto evitar que los trabajadores a tiempo parcial sufran un trato menos favorable que los trabajadores a tiempo completo por razón de parcialidad, salvo justificación objetiva. Este mecanismo legal exige que se comparen situaciones equivalentes y se eliminen prácticas que induzcan discriminación indirecta, incluyendo aquellas derivadas de requisitos de horas mínimos, de acceso a complementos o prestaciones condicionadas a trabajar muchas horas. En un contexto digital, cuando muchas tareas se asignan online según demanda, es esencial que no se excluya (de forma de hecho) del derecho a complementos o beneficios quienes trabajan pocas horas, pero con responsabilidad o disponibilidad similar.

La Directiva 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, introduce la obligación de que los trabajadores conozcan con antelación ciertos elementos del tiempo de trabajo: la duración de la jornada, su distribución, los momentos de inicio o finalización, los requisitos de disponibilidad, etc.<sup>31</sup> Esto tiene especial relevancia con las modalidades digitales, donde muchas veces la jornada no aparece claramente delimitada: teletrabajo, funciones de guardia/*ready-on call digital*, respuesta a mensajes fuera de horario. La Directiva exige que los Estados miembros garanticen que tales elementos estén claramente recogidos por escrito, lo cual faculta a la negociación colectiva para complementar normativamente esos mínimos.

<sup>29</sup> Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, DOUE L 299, 18.11.2003, pp. 9-19.

<sup>30</sup> Al respecto, *vid.* LÓPEZ AHUMADA, J. E., «La necesaria revisión de la regulación europea del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la legislación laboral española», *Noticias Cielo*, n.º 2, 2025, pp. 2 y 3.

<sup>31</sup> Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, DOUE L 186, 11.7.2019, pp. 105-125.

En los últimos años, la Comisión Europea ha venido evaluando la necesidad de un marco regulatorio específico para los **trabajadores de plataformas**. Dichas propuestas tienden a incluir figuras de disponibilidad, regulación del tiempo de trabajo efectivo versus el tiempo «idle» o de espera, mecanismos de registro, derechos de desconexión digital, y criterios de proporcionalidad en términos de jornada. Aunque todavía muchas no están codificadas, muestran la dirección hacia la que la legislación europea parece moverse.<sup>32</sup>

Asimismo, en algunos países de la UE se han adoptado regulaciones nacionales inspiradas por estos instrumentos comunitarios que exigen mejoras en el registro de tiempo de trabajo (como el caso de España tras la sentencia del TJUE en asuntos relativos al registro horario) y reconocimiento legal de la desconexión digital.

## 5.2. Jurisprudencia del TJUE: definiciones, registro y disponibilidad

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido clave en delimitar jurídicamente lo que debe considerarse «tiempo de trabajo», especialmente en supuestos de disponibilidad, guardias localizadas, y en exigir mecanismos de registro de la jornada:

En la sentencia *SIMAP* (asunto C-303/98), el TJUE sostuvo que los períodos de disponibilidad en que el trabajador debe permanecer en las dependencias designadas por el empleador constituyen tiempo de trabajo en cuanto el trabajador está a disposición del empleador y no puede gestionar libremente su tiempo.<sup>33</sup>

En *Jaeger* (asunto C-151/02), el Tribunal completó la doctrina al declarar que incluso cuando la guardia localizable permite al trabajador cierto grado de movilidad, si se le imponen restricciones sustanciales que limiten el uso libre de su tiempo, ese tiempo debe computarse como tiempo de trabajo.<sup>34</sup>

En una decisión posterior, la sentencia de 14 de mayo de 2019 —asunto C-55/18, *Deutsche Bank*— el TJUE determinó que los Estados miembros deben exigir a los empleadores que tengan un sistema fiable, objetivo y accesible para cuantificar la jornada diaria de cada trabajador, no solo para controlar las horas extraordinarias sino para proteger los descansos mínimos legales.<sup>35</sup>

Más recientemente, en asuntos relativos al registro horario para empleadas domésticas (asunto C-531/23), el TJUE reafirmó que la falta de registro puede vulnerar directamente los derechos garantizados por la Directiva 2003/88/CE.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> Propuesta de Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, inclusión de trabajadores de plataformas – Comunicaciones de la Comisión Europea, 2022-2024, documentos de trabajo.

<sup>33</sup> TJUE, sentencia de 3 octubre 2000, asunto C-303/98, *SIMAP y otros*, ECLI:EU:C:2000:528.

<sup>34</sup> TJUE, sentencia de 9 septiembre 2003, asunto C-151/02, *Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437.

<sup>35</sup> TJUE, sentencia de 14 mayo 2019, asunto C-55/18, *Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402.

<sup>36</sup> TJUE, sentencia de 19 diciembre 2024, asunto C-531/23, *Asociación de Empleadas del Hogar de España contra Reino de España*, ECLI:EU:C:2024:1032.

Estas decisiones articulan una jurisprudencia clara: la legislación europea exige no solo la regulación formal del tiempo de trabajo, sino su aplicación efectiva mediante mecanismos que permitan comprobar, supervisar, registrar y sancionar incumplimientos.

### **5.3. Recepción española: Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional ante obligaciones europeas**

La recepción de la legislación europea y de la jurisprudencia del TJUE en España ha sido desigual pero creciente, especialmente en lo que respecta al registro horario, al reconocimiento de tiempos de disponibilidad y al deber de desconexión digital, como componentes integrantes del tiempo de trabajo.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 06 de marzo de 2025, 617/2025, (Rec. 517/2023), el Tribunal declaró que la norma nacional que eximía ciertos sectores de la obligación de llevar registro horario (por ejemplo, servicios domésticos) era contraria al mandato derivado de la jurisprudencia del TJUE en asunto C-55/18. El Tribunal sostuvo que el Estado debe asegurar la aplicación plena del principio de igualdad ante la ley y los derechos mínimos de la Directiva 2003/88/CE.

En la STS de 05 de marzo de 2024 (Rec. 143/2021), el TS reconoció que tiempos de cortesía y primeros minutos —aquellos normalmente no computados— deben entenderse como parte de la jornada laboral cuando formen parte de prácticas efectivas de la empresa, en consonancia con el criterio europeo de disponibilidad/limitación de libertad del trabajador.

En la STC 192/2003, de 27 de octubre, el Tribunal Constitucional ya reconocía que los derechos al descanso y a la limitación de la jornada, protegidos por el art. 40.2 CE, tienen carácter constitucional y configuran parte esencial del contenido mínimo del tiempo de trabajo, inmodificable por normas o prácticas que los vulneren.<sup>37</sup>

En otras decisiones, aunque no siempre con mención expresa de digitalización, el TC ha subrayado el principio de tutela judicial efectiva para proteger derechos derivados de Directivas, reconociendo que la normativa europea constituye parte integradora del sistema normativo constitucional y ha de ser interpretada conforme a los Principios Constitucionales de igualdad, seguridad jurídica, autonomía de la voluntad colectiva y derechos fundamentales (art. 35, art. 40, art. 14 CE).<sup>38</sup>

<sup>37</sup> STC 192/2003, ECLI:ES:TC:2003:192, FJ importante sobre contenido esencial del descanso.

<sup>38</sup> STC 91/2019, de 3 julio de 2019, ECLI:ES:TC:2019:91 (igualdad, protección social, implicaciones de leyes que condicionan prestaciones por jornada parcial).

#### 5.4. Lagunas normativas y desafíos que la legislación europea aún debe afrontar

A pesar de los avances, existen lagunas, zonas grises y desafíos que requieren atención si la legislación europea ha de cumplir plenamente su función en la era digital:

**Definición de disponibilidad digital y guardias virtuales:** El tiempo en que un trabajador debe estar disponible digitalmente —contestando mensajes, correos, alertas de aplicaciones— no siempre está contemplado claramente en la legislación ni jurisprudencia nacional. Europa ha sido pionera en reconocer guardias y disponibilidad física, pero menos clara en disponibilidad digital, lo que puede dejar a los trabajadores en situaciones vulnerables.

**Desconexión digital:** Aunque emergen propuestas y algunos países han legislado al respecto, no hay todavía un estándar europeo que exija protocolos mínimos obligatorios sobre desconexión digital, ni sanciones por incumplimiento. La legislación europea actual exige transparencia y previsibilidad, pero no necesariamente imposición efectiva de desconexión.

**Registro de la jornada efectivo y válido en modalidades digitales:** Muchas estructuras de trabajo digitalizadas (teletrabajo, trabajo móvil) complican la exactitud del registro. La legislación europea requiere registro en muchos casos, pero no siempre aborda cómo debe hacerse en entornos virtuales o móviles ni garantiza su fiscalización.

**Protección social proporcional:** Los periodos digitalmente fragmentados, teletrabajo parcial, disponibilidad intermitente, etc., pueden generar cotización muy baja, prestaciones menores, precariedad. Las reglas europeas han trazado los principios de no discriminación y proporcionalidad, pero aún es necesario articular mecanismos concretos para garantizar que quienes trabajan en formas digitales no queden excluidos o marginados del acceso a prestaciones sociales dignas.

**Flexibilidad legítima vs. abusos:** La legislación europea permite flexibilidad (por ejemplo, distribución irregular de jornada), pero la digitalización puede generar abusos si no hay controles claros: imposiciones de respuestas fuera de horario, monitorización algorítmica, imposición de disponibilidad sin compensación, etc.

**Desigualdad de aplicación entre sectores:** Algunos sectores —servicios, plataformas digitales— tienen menor capacidad para negociar condiciones, lo que puede generar brechas dentro del mismo Estado miembro. La legislación europea debe reforzar el papel de la negociación colectiva sectorial, y en algunos casos prever intervenciones directas para proteger a los colectivos más vulnerables.

### 5.5. Propuestas de revisión normativa desde la perspectiva europea

Dada la legislación y jurisprudencia existentes, y los desafíos identificados, se pueden esbozar diversas propuestas para una revisión normativa que haga al Derecho del Trabajo europeo (y su recepción nacional) más acorde con la era digital:

a) **Incluir en la Directiva sobre tiempo de trabajo una definición explícita de disponibilidad digital**, equiparándola, en su medida, con guardias localizadas tradicionales cuando las restricciones al trabajador sean equivalentes en cuanto a libertad de acción y limitaciones personales.

b) **Obligatoriedad de protocolos de desconexión digital**: hacer que las Directivas (o nuevas iniciativas) impongan que los Estados miembros legislen o requieran convenios colectivos o acuerdos de empresa con protocolos mínimos de desconexión digital, definición de sanciones o compensaciones para incumplimientos, y transparencia y derechos de información para los trabajadores.

c) **Registro horario adaptado a modalidades digitales**: las Directivas deben exigir no solo que exista registro, sino que dicho registro sea tecnológicamente fiable, accesible, verificable y aplicable incluso al teletrabajo. Establecer estándares mínimos para los sistemas de registro digital, su auditoría y sanción del incumplimiento.

d) **Protección social mínima uniforme**: garantizar unos umbrales mínimos de cotización y de prestación para quienes trabajan en modalidades digitales, de manera que la fragmentación temporal o la parcialidad digital no lleven automáticamente a prestaciones sociales pauperizadas.

e) **Mejora de la previsibilidad y transparencia**: reforzar las obligaciones de información prevista en la Directiva 2019/1152, ampliar los requisitos sobre anticipación de horarios, condiciones de disponibilidad, posibilidad de rechazar fuera de horario, compensaciones por respuestas fuera de horario, etc.

f) **Impulso a la negociación colectiva europea y nacional**: promover instrumentos que animen a los convenios sectoriales a incluir cláusulas relativas al tiempo digital, desconexión, disponibilidad, guardias virtuales. Tal impulso puede venir por recomendación europea, directiva sectorial, incentivos para los Estados miembros, fondos estructurales o sociales.

g) **Mecanismos de control y sanción efectivos**: además del diseño normativo de derechos, imponer obligaciones de fiscalización, inspección del trabajo, sanciones para empresas que incumplan registros, desconexión, disponibilidad abusiva, etc.

Analizar la legislación europea desde una perspectiva crítica permite extraer algunas conclusiones esenciales:

- En suma, la legislación europea ya establece una base sólida de derechos en materia de tiempo de trabajo: límites de jornada, descansos, registro, trato no menos favorable para trabajadores a tiempo parcial, condiciones laborales transparentes. Sin embargo, esas bases deben adaptarse para capturar las nuevas realidades digitales (teletrabajo, disponibilidad digital, responsabilidades algorítmicas, plataformas) que no siempre encajan claramente en los moldes legales existentes.
- Las obligaciones europeas han sido correctamente recogidas por la jurisprudencia del TJUE, pero su efectividad depende en gran medida de la calidad de la implementación nacional —legislación estatal, convenios colectivos, jurisprudencia nacional—. En muchos casos, la laguna no es tanto en el Derecho europeo sino en su recepción, fiscalización y capacidad práctica de hacer valer derechos en entornos digitales.
- La legislación europea, para ser plenamente eficaz, debe ser proactiva: no sólo reaccionar a los abusos, sino prever formas en que la tecnología puede emplearse para proteger al trabajador (p. ej., mediante automatización para garantizar descansos, herramientas digitales que limiten la disponibilidad, etc.).
- Existe, además, una dimensión ética y de derechos fundamentales que dice que el Derecho del Trabajo europeo no puede quedar atrás en la protección de la dignidad del trabajador, la salud, la conciliación, la igualdad de género; estas exigencias deben traducirse en normas que vayan más allá del mero cumplimiento formal.

La revisión del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la legislación europea es no solo necesaria, sino urgente. La legislación comunitaria posee los instrumentos mínimos para garantizar protección, pero las transformaciones digitales exigen su modernización: reconocimiento explícito de nuevas formas de disponibilidad, protocolos de desconexión, registros adaptados, protección social proporcionada, fortalecimiento de la negociación colectiva, controles efectivos.

Para España, pero también para otros Estados miembros, esto supone actualizar la legislación básica y reinterpretar la jurisprudencia nacional con arreglo a los estándares europeos, asegurando que las instituciones laborales —tribunales, inspecciones del trabajo, negociación colectiva— cuenten con herramientas legales, técnicas y sociales para hacer efectivos esos derechos.

## 6. CONCLUSIONES

La evolución del concepto de tiempo de trabajo, desde su formulación clásica vinculada al modelo fabril hasta su configuración contemporánea en un contexto de hiperconectividad y digitalización, refleja uno de los mayores desafíos del Derecho del Trabajo en el siglo XXI. El tiempo de trabajo, núcleo estructural de la relación laboral y presupuesto esencial de la organización del poder empresarial, atraviesa un proceso

de profunda redefinición que obliga a repensar no solo su delimitación jurídica, sino también su sentido social y su funcionalidad económica.

Como se ha expuesto en el primer apartado, el concepto tradicional de tiempo de trabajo, centrado en la presencialidad física, la subordinación visible y el control directo por parte del empleador, se encuentra en crisis. El trabajo digital, el teletrabajo, las plataformas, la inteligencia artificial y la conectividad ubicua han desdibujado los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, entre espacio laboral y espacio personal, entre subordinación y autonomía.

En este nuevo ecosistema productivo, el tiempo deja de ser una medida homogénea y objetiva —«tiempo bajo control empresarial»— para transformarse en una categoría fluida, mediada por algoritmos, métricas digitales y disponibilidad continua. La pregunta «¿tiene sentido el horario laboral en la era digital?» no es meramente retórica, sino estructural: el Derecho del Trabajo ya no puede seguir operando bajo la ficción de que la jornada laboral constituye un bloque temporal cerrado y verificable, pues la propia dinámica digital fragmenta y diluye el tiempo.

La superación del modelo clásico no implica, sin embargo, la desaparición del tiempo de trabajo como categoría jurídica. Más bien exige su reconstrucción sobre nuevas bases: la protección de la salud, la desconexión digital, la conciliación de la vida personal, la distribución equitativa del trabajo y la sostenibilidad social. En otras palabras, se trata de desplazar el eje de la regulación desde la mera medición del tiempo hacia la garantía de condiciones dignas y equilibradas en el uso del tiempo.

La negociación colectiva se erige en instrumento imprescindible para articular esta redefinición del tiempo de trabajo. Ni la legislación estatal ni la normativa europea pueden, por sí solas, anticipar todas las modalidades que emergen en la era digital: jornadas flexibles, horarios personalizados, teletrabajo híbrido, micro tareas en plataformas o disponibilidad digital intermitente. Solo la negociación colectiva puede dotar de contenido concreto a estos conceptos, adaptándolos a las necesidades sectoriales y empresariales.

El futuro del tiempo de trabajo dependerá, en gran medida, de la capacidad del diálogo social para generar acuerdos equilibrados que integren flexibilidad y protección. La experiencia española —como muestran numerosos convenios recientes— demuestra que cuando la negociación colectiva se fortalece, se logra un equilibrio más adecuado entre competitividad y bienestar.

La digitalización no debe ser excusa para desregular, sino una oportunidad para innovar en la regulación colectiva: cláusulas de desconexión digital, protocolos de disponibilidad, compensación por guardias virtuales, derechos de autogestión del tiempo, registros de jornada adaptados a entornos digitales. Estas nuevas instituciones solo pueden construirse desde el consenso y la participación sindical, reforzando el carácter democrático del Derecho del Trabajo.

La redefinición del trabajo a tiempo parcial constituye un elemento clave para evitar que la digitalización reproduzca viejas desigualdades. El trabajo parcial, históricamente feminizado y asociado a precariedad, encuentra en el entorno digital nuevas manifestaciones de vulnerabilidad: micro empleos, «gigs», tareas fragmentadas o trabajo por conexión.

El Derecho europeo, a través de la Directiva 97/81/CE y de la jurisprudencia del TJUE, exige un trato no menos favorable para los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, en la práctica, muchos de estos trabajadores digitales quedan excluidos de derechos esenciales: cotización suficiente, acceso a complementos salariales, promoción profesional o derecho a la desconexión.

La redefinición del trabajo a tiempo parcial en la era digital requiere, por tanto, una lectura expansiva del principio de igualdad y una nueva arquitectura de derechos sociales. Ello implica:

- Reforzar los mecanismos de protección frente a la fragmentación de jornada.
- Garantizar la proporcionalidad real de las prestaciones.
- Evitar el encadenamiento de contratos breves o falsos autónomos.
- Incorporar el trabajo en plataformas dentro del ámbito laboral pleno, como ya han comenzado a hacer algunos Estados miembros.

En definitiva, el tiempo parcial digital no debe ser una nueva forma de exclusión, sino una modalidad flexible con derechos equivalentes y garantías efectivas.

Por su parte, la legislación europea constituye el marco más avanzado y dinámico en la regulación del tiempo de trabajo. Las Directivas 2003/88/CE, 97/81/CE y 2019/1152, junto con la reciente jurisprudencia del TJUE (en especial *SIMAP*, *Jaeger* y *Deutsche Bank*), han configurado un cuerpo normativo sólido sobre descansos, registro horario, previsibilidad y protección frente a abusos.

No obstante, este marco fue diseñado para una economía predominantemente analógica. La digitalización obliga a repensar los conceptos de disponibilidad, desconexión, teletrabajo, registro digital y protección social proporcional. La futura revisión del Derecho europeo del tiempo de trabajo debería incorporar:

- El reconocimiento explícito del derecho a la desconexión digital.
- La consideración del tiempo de disponibilidad digital como tiempo de trabajo efectivo cuando limita la libertad del trabajador.
- Mecanismos de registro horario adaptados a entornos remotos y flexibles.

- Protección social mínima para trabajadores digitales y de plataformas.
- Impulso de la negociación colectiva sectorial como instrumento de adaptación.

En este sentido, el Derecho europeo no debe limitarse a reaccionar ante los abusos, sino anticipar los efectos del cambio tecnológico, garantizando que el progreso digital no se traduzca en precariedad laboral ni en desprotección jurídica.

De la reflexión conjunta de todos los apartados emerge un principio rector: la **necesidad de equilibrio**. El futuro del tiempo de trabajo no consiste en elegir entre flexibilidad y seguridad, sino en construir un modelo que combine ambas dimensiones.

La flexibilidad es indispensable para responder a los ritmos cambiantes de la economía digital, pero solo puede ser legítima si se enmarca en un sistema de garantías efectivas: límites claros, compensaciones adecuadas, transparencia y control. De lo contrario, la flexibilidad se convierte en precariedad.

En este nuevo paradigma, la **autonomía temporal del trabajador** —la capacidad real de gestionar su tiempo de trabajo y descanso— debe ser el eje de la regulación. No basta con fijar límites legales; es preciso garantizar que el trabajador tenga poder efectivo para desconectarse, rechazar tareas fuera de horario, negociar su disponibilidad y ejercer su derecho al descanso sin temor a represalias.

En última instancia, la redefinición del tiempo de trabajo en la era digital no es un debate técnico, sino un debate sobre el modelo de sociedad. El tiempo de trabajo constituye el centro de la ciudadanía social, porque determina no solo las condiciones laborales, sino el acceso al tiempo libre, la salud, los cuidados y la vida comunitaria.

Por ello, el Derecho del Trabajo debe reivindicar su función humanizadora frente a las lógicas de mercado y tecnificación. La digitalización no debe conducir a una nueva forma de servidumbre del tiempo, sino a una democratización de su uso. La reducción de la jornada, el reconocimiento de la desconexión, la igualdad de trato en el tiempo parcial y la negociación colectiva digitalizada son piezas de un mismo proyecto: recuperar el control humano del tiempo frente a la automatización y la sobre conexión.

La construcción del futuro del trabajo pasa, así, por una concepción **del tiempo como derecho fundamental**, ligado a la dignidad, la salud y la libertad personal. Solo un Derecho del Trabajo capaz de adaptar su regulación temporal a las realidades digitales podrá seguir cumpliendo su función protectora, integradora y civilizadora.

La era digital no debe ser la era del fin del tiempo de trabajo, sino la era de su **renacimiento jurídico y social**.