

# EDITORIAL

## El rostro cambiante del tiempo de trabajo\*

### The changing face of working time

Jesús R. Mercader Uguina

*Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social*

*Universidad Carlos III de Madrid*

ORCID ID: 0000-0001-6301-6788

doi: 10.20318/labos.2025.9664

“Lo que el trabajador debe no es realmente tiempo de trabajo,  
sino el trabajo prestado durante cierto tiempo”

M. ALONSO OLEA

*Lecciones sobre el contrato de trabajo*

## 1. Tiempo y cultura del trabajo

El tiempo de trabajo se ha convertido en el indiscutible protagonista de los debates sociales más recientes. Muchos son los ejemplos que, en los últimos tiempos, lo ponen de manifiesto, desde anunciadas reformas normativas<sup>1</sup>, pasando por Congresos<sup>2</sup>, estudios<sup>3</sup> e investigaciones<sup>4</sup> que han servido para poner en el debate público los múltiples y complejos perfiles que plantea esta cuestión. Las razones que abonan la referida complejidad son

---

\*El presente estudio es tributario del previo, *Is there a future for working time in the digital age?* en. *Innovative cases on working time reduction and flexible working time arrangements in Europe*, 2025, pp. 5-16, que inaugura la nueva serie de Labos “Current Issues on Labour Law.”

<sup>1</sup> Significadamente, el Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión (BOCD, 16 de mayo de 2025).

<sup>2</sup> Excelente ejemplo es el XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo, *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, METS, 2025 y, en particular, la ponencia general de J.M. GOERLICH PESET, *El trabajo y su tiempo*, pp. 17-53.

<sup>3</sup> Un estudio de conjunto puede encontrarse en la clarificadora monografía de D.M. CAIROS BARRETO, *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Albacete, Bomarzo, 2021, pp. 158-162.

<sup>4</sup> Buen ejemplo también es el proyecto *InnovaWorking* (2025) que ha sido desarrollado con financiación europea y liderado por A. B. MUÑOZ RUIZ de la Universidad Carlos III de Madrid. En el mismo se analizan a lo largo de dos años casos innovadores en materia de nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, lo que incluye los modelos de jornada flexible y la jornada de los cuatro días, en seis países de la Unión Europea (Francia, España, Finlandia, Países Bajos, Irlanda y Hungría),

múltiples, pero en su centro se encuentra, probablemente, la transformación que en muy diversos planos está viviendo nuestra sociedad. Y es que, aunque el tiempo constituye una cuestión existencial paradójicamente intemporal (no por casualidad una de las obras filosóficas más influyentes del siglo pasado fue, precisamente, “Ser y tiempo”<sup>5</sup>), lo cierto es que las transformaciones sociales, culturales, tecnológicas y climáticas<sup>6</sup> que vivimos en nuestros días dotan de perfiles propios a esta cuestión. Cambios en las estructuras profundas de la sociedad que vienen acompañados de transformaciones vertiginosas de la mano de la IA y de la caja de herramientas de las nuevas tecnologías. Vivimos tiempos acelerados de cambio, vivimos tiempos de turbocapitalismo<sup>7</sup>.

El tiempo es una variable fundamental de la existencia<sup>8</sup> y es que “el ser humano está orientado hacia el tiempo por naturaleza, igual que los animales y las plantas”<sup>9</sup>, es un factor ineludible e irreversible de la vida de las personas. El ser humano es tiempo de vida, es “cuánto”. O, expresado de forma más cruda, la cantidad de tiempo de vida es el elemento esencial que compone “la aritmética elemental de la existencia”<sup>10</sup>. El tiempo invertido en el trabajo es el que se resta de aquella otra parte que se destina a actividades de ocio, de no trabajo, la suma total es el tiempo de vida. De ahí la importancia de cómo repartir el gasto vital de un bien inexorablemente limitado. Una distinción esencial que se plantea con particular agudeza cuando nuestra mirada se proyecta sobre el trabajo por cuenta ajena. En este caso, “el binomio se formula como tiempo para mí-tiempo para otro, y no ya como mera distribución del tiempo propio entre trabajo y ocio”<sup>11</sup>.

Esta dualidad, tiempo de actividad laboral versus tiempo de actividad no laboral, impregna el entendimiento de las normas jurídicas que definen el tiempo de trabajo. La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>12</sup>, se construye desde este dualismo y define el “tiempo de trabajo” como “todo período durante el

<sup>5</sup> M. HEIDEGGER, *El ser y el tiempo*, Madrid, FCE, 1967.

<sup>6</sup> Como pone de manifiesto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo “*Tiempo de trabajo y eficiencia de la economía y bienestar de los trabajadores (también en el contexto de la transformación digital y la automatización del trabajo): un análisis jurídico y comparativo de la situación en los Estados miembros de la UE (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo)*” (C/2025/2960), “los efectos del cambio climático antrópico han puesto de relieve nuevos desafíos para la organización del tiempo de trabajo, incluida la necesidad de garantizar la salud y la seguridad de las personas que trabajan y una organización del trabajo segura y saludable. La gran tragedia de la dana en España y la regulación dada por el Gobierno español evidencian este impacto”.

<sup>7</sup> L. CONCHEIRO, *Contra el tiempo. Filosofía práctica del instante*, Barcelona, Anagrama, 2016, pp. 26 y 29.

<sup>8</sup> Dice M. HEIDEGGER que “la vida humana se orienta en su quehacer más cotidiano por el tiempo. La vida humana encierra en sí misma una regulación temporal. Ella tiene su tiempo para trabajar, para comer, para descansar y para divertirse. La regulación del tiempo queda fijada públicamente por el calendario, (...) y por la jornada laboral. Los sucesos que se producen en el mundo circundante y los procesos de la naturaleza son “en el tiempo”. En *El concepto del tiempo (Tratado de 1924)*, Barcelona, Herder, 2008, pp. 25-26.

<sup>9</sup> E. JUNGER, *El libro del reloj de arena*, Barcelona, Argos Vergara, 1985, p. 10.

<sup>10</sup> P. CHABOT, *Tener tiempo. Ensayo de cronosofía*, Madrid, Alianza Editorial, 2023, p. 25.

<sup>11</sup> M.R. ALARCON CARACUEL, *La ordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, Tecnos, 1988, p. 13.

<sup>12</sup> La Directiva 2003/88/CE al tiempo que pretendía establecer un suelo transnacional de derechos, también ha servido para introducir nuevas flexibilidades y complejidades en la legislación sobre el tiempo de trabajo, rebajando el objetivo tradicional de reducir el total de horas trabajadas, como señalan B. BURCHELL and others, *The future of work and working time: introduction to special issue*, *Cambridge Journal of Economics*, 2024, Vol.48, 1, pp. 1-24.

cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales”, mientras que considera “período de descanso” como “todo período que no sea tiempo de trabajo”. De modo que, como el Tribunal Supremo ha recordado, la realidad del tiempo compone “un sistema binario que descarta las categorías intermedias y obliga a determinar cuándo una unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad”<sup>13</sup>.

La dimensión del tiempo de trabajo ha ido cambiando a lo largo de la historia. Sin remontarnos a períodos anteriores, en las etapas iniciales de la industrialización era motivo de inquietud para los empleados el disponer de tiempo suficiente para recuperarse del esfuerzo laboral puesto que la mayoría de los varones adultos pasaban la mayor parte de su tiempo en el trabajo (en 1850, el 70% de las horas de vigilia, eran, en promedio, de trabajo)<sup>14</sup>. Esta dedicación entronca con la idea del trabajo como bien y con la de que la pereza es un “crimen social” que crea un peligro para el que se entrega a ella y para la colectividad de la que es miembro, pues cada uno debe pagar su deuda social y contribuir al desarrollo de la especie humana<sup>15</sup>. Una idea que llega hasta nuestros días. El ejemplo lo tenemos en nuestra Constitución que reconoce que “una vida digna sólo puede concebirse como una vida ganada con el trabajo”, de manera que no cabe su invocación para “tutelar la pereza”<sup>16</sup>. El ocio solo aparece en el texto constitucional en dos ocasiones y lo hace como compromiso de los poderes públicos en favorecer su “adecuada utilización” (artículos 43.3 y 148.1.19ª CE).

No obstante, estas ideas han ido diluyéndose. La fórmula, tan valorada en el siglo XIX; “el trabajo fue su vida” ha sido reemplazada por “la vida empieza después del trabajo”<sup>17</sup>. Desde los años sesenta del siglo pasado, edad de oro del crecimiento económico, algo comienza a cambiar. Lentamente se pasó a dar prioridad a disponer de tiempo libre y, más recientemente, al evolucionar las preferencias hacia estilos de vida más individualizados, a una mayor flexibilidad de la jornada laboral que permita su compatibilización con los tiempos de vida personal y familiar. El advenimiento de la sociedad de consumo de masas y sus normas de felicidad individualista han tenido en ese cambio un papel esencial. El evangelio del trabajo ha sido destronado por la valorización social del bienestar, del ocio para todos y del tiempo libre<sup>18</sup>. Fruto de estas ideas, el tiempo de trabajo ha ido cambiando al reducirse la duración de la semana laboral, alargarse las vacaciones y acortarse la vida profesional por incorporación tardía y/o salida anticipada del mercado de trabajo; simultáneamente, ha crecido de manera significativa el trabajo a tiempo parcial. Además, en estos últimos cien años, la duración del tiempo de trabajo en cierta medida se ha estandarizado, homogeneizado, es decir, armonizado para las distintas categorías de trabajadores.

<sup>13</sup> En palabras de la STS 19 de noviembre de 2019 (Rº 1249/2017).

<sup>14</sup> Como recuerda Z. BAUMAN, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa, 2000, p. 35, quien también pone de manifiesto que en el momento de publicación de su obra (1998) se encontraría en el 14%.

<sup>15</sup> G. LIPOVETSKY, *El crepúsculo del deber. La ética indolosa de los nuevos tiempos democráticos*, Barcelona, Anagrama, 1998, p. 172.

<sup>16</sup> L. M. DÍEZ PICAZO, *Sistema de Derechos fundamentales*, Madrid, Civitas, 2003, p. 431.,

<sup>17</sup> G. LIPOVETSKY, *El crepúsculo del deber...*, cit., p. 175.

<sup>18</sup> Tesis anunciada en su día por L. RACIONERO, *Del paro al ocio*, Barcelona, Anagrama, 1990.

En el pasado, los más ricos de la sociedad se asociaban con la “clase del ocio”. Los ricos compraban inmunidad al trabajo gracias a su riqueza<sup>19</sup>. Trabajaban menos sólo a costa de que la clase trabajadora trabajara más: su elevado estatus se basaba en que hacían trabajar a la clase trabajadora menos acomodada. Pero, en épocas más recientes, los más ricos han tendido a trabajar más, no menos, todo ello supuso el fin de la clase ociosa<sup>20</sup>. Esto refleja en parte un deseo de estatus a través de la asociación con la ocupación y no con el ocio, pero también refleja una necesidad de más ingresos para que los ricos puedan seguir el ritmo de las normas de consumo (elevado) imperantes<sup>21</sup>.

Pero, junto a estos cambios culturales y sociales, el mundo del trabajo está sufriendo transformaciones esenciales dirigidas, como decíamos al principio de estas páginas, a conseguir una mayor productividad a través de los nuevos sistemas tecnológicos. Su impacto en el tiempo de trabajo es más que evidente. Ya Keynes profetizó en 1930 que, como consecuencia del incremento de la productividad, nuestra jornada laboral no se extendería más allá de las 15 horas semanales a partir de 2030, un resultado que llevaría consigo un período de felicidad para los seres humanos<sup>22</sup>. En 2030, decía el padre de la economía moderna, “cada trabajador dispondría de maquinaria suficiente como para hacer de él un superhombre en comparación con su abuelo cien años antes”<sup>23</sup>. Un mundo con menos horas de trabajo laboral, con predominio del tiempo libre creativo y sin diferencias en la distribución de la renta. Este sueño del capitalismo reformado tenía, como es lógico, solo presente el modelo tecnológico existente hace un siglo, una realidad que, por tanto, no contaba con el crecimiento exponencial e integral de la revolución digital que se vive en nuestros días.

Una gran cuestión se abre: ¿Qué será del tiempo de trabajo en la era digital?

## 2. Repensar el tiempo de trabajo en la era digital

No es nada nuevo que, desde hace tiempo, los cambios productivos han llevado a los empleadores a alejarse paulatinamente de un sistema de tiempos rígidos y uniformes. A ello han contribuido factores como la mayor incertidumbre de los precios de los factores de producción, las posibilidades de fabricación y la demanda de los productos, vinculados con la aparición de métodos industriales nuevos y adaptables, así como los cambios

<sup>19</sup> T. VEBLEN, *Teoría de la clase ociosa*, Madrid, FCE, 2002 (1ª ed.1899).

<sup>20</sup> Todo ello con matices, pues como expone M. ARTOLA BLANCO, *El fin de la clase ociosa. De Romanones al estraperlo, 1900-1950*, Madrid, Alianza Editorial, 2015, p 71, “el concepto de empleado, ligado al trabajo en un lugar fijo (oficina) y a la percepción de un sueldo anula pagado con regularidad, llevaba implícita una carga de subordinación y falta de autonomía que era inaceptable para las clases altas”.

<sup>21</sup> B. BURCHELL and others, *The future of work and working time: introduction to special issue*, *Cambridge Journal of Economics*, cit., p. 7.

<sup>22</sup> D. A SPENCER, *Marx, Keynes and the future of working time*, *Cambridge Journal of Economics*, 2024, Vol.48, 1, pp 25-40

<sup>23</sup> Como resume R. HEILBRONER, *Los filósofos terrenales*, Madrid, Alianza Editorial, 2015, p. 427. En la obra de J.M. KEYNES, “*Economic possibilities for our grandchildren*,” en *Essays in Persuasion*, Sarasota, Palgrave Macmillan, 2010, pp. 321-332. <https://goo.gl/7zhrvM>

normativos que han abierto nuevos caminos a la conciliación y a la corresponsabilidad. Modelos y usos que han tenido también su reverso oscuro con el desarrollo de fórmulas que han servido para devaluar y precarizar el tiempo de trabajo. Buen ejemplo de ello son y han sido los contratos de cero horas o las fórmulas de empleo a llamada<sup>24</sup>.

Pese a esos cambios, las legislaciones laborales, al definir el modelo legal de ordenación del tiempo de trabajo, siguen ancladas en una lógica industrial y presencial que pivota sobre el puesto en un centro de trabajo, una opción poco acomodada a las actuales realidades productivas en los que la idea fuerza comienza a ser trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar. Elementos “tales como la diferencia entre presencialidad y disponibilidad, el desarrollo de las fórmulas de trabajo digital, con conexión aparentemente permanente, el teletrabajo o el trabajo a demanda, con notable disponibilidad del trabajador de sus tiempos de actividad e inactividad, son buenos ejemplos de la insuficiencia de las reglas previstas en nuestro sistema para regular de manera eficaz y las jurídicas jornadas laborales singulares alejadas del molde tradicional”<sup>25</sup>.

La anterior realidad obliga a volver la mirada a la realidad en transformación que está viviendo en la práctica el tiempo de trabajo y valorar las insuficiencias en las que pueden estar instalados los sistemas normativos que, dicho sea de paso, muestran serias deficiencias para conseguir su adaptación a las transformaciones que lleva consigo el cambio digital. Mientras que el legislador con paso lento responde, se hace necesario acercarnos al nuevo rostro del tiempo de trabajo y a la naciente realidad a la que, más pronto que tarde, tendremos que enfrentarnos.

### *2.1. Hacia un mosaico de trabajadores con tiempos diferentes y más personalizados*

A lo largo de los últimos años hemos sido testigos de la expansión de fórmulas para afrontar este cambio. Lo que se ha denominado “flexiworking” es una nueva forma de trabajar en la que cada empleado puede gestionar su horario y su trabajo según sus necesidades. La creatividad empresarial ha sido grande y sigue creciendo. Las empresas, en un deseo de conseguir una mayor implicación y compromiso de los empleados, han venido incorporando nuevos métodos y formas de actuación. Pero es claro que no todas las empresas ni sus lógicas son coincidentes por lo que no cabe extrapolar, sin más, soluciones de unos modelos empresariales a otros. En todo caso, si hay un rasgo común a estas nuevas circunstancias será el de la apuesta por la búsqueda de nuevas formas abiertas en el uso del tiempo de trabajo. La realidad empresarial del futuro próximo puede encontrarse con un mosaico de trabajadores con horarios diferentes y más personalizados. El

---

<sup>24</sup> Así se extrae, expresamente, del Considerando 12 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea en el que de manera concluyente se afirma que: “Los trabajadores que no tengan un tiempo de trabajo garantizado, incluidos los que tienen contratos de cero horas y algunos contratos a demanda, se encuentran en una situación especialmente vulnerable”.

<sup>25</sup> F. DURAN LOPEZ (Dir.), *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico*, Madrid, IEE, 2025, p. 69.

cambio tecnológico llevará inevitablemente consigo el desarrollo de fórmulas flexibles colaborativas en las que el acuerdo entre empresa y trabajador será imprescindible a la hora de definir su diseño.

Una realidad colaborativa, sin duda, compleja que deberá observar cuidadosos equilibrios entre los intereses individuales y los colectivos. En el banco de pruebas que nos ofrece la realidad actual de las adaptaciones de jornada por razones de conciliación familiar ese balance emerge con claridad. De este modo, se aprecia, por un lado, la necesidad de ponderar la decisión interna en el seno de la familia sobre quien deba ejercer las labores de conciliación (dado que, como algún pronunciamiento ha señalado, “el empresario no es guardián de la corresponsabilidad”<sup>26</sup>); pero otro vector, en ocasiones de signo contrario, viene de la mano de los propios intereses empresariales y del de las personas que no disfrutaban de la adaptación de jornada por conciliación y que deben cubrir las necesidades de quien la realiza. La contradicción entre interés individual y el del conjunto restante de plantilla es patente y obligará a buscar fórmulas transaccionales que permitan valorar los complejos intereses. Una realidad que propiciará una seria reflexión sobre: ¿fórmulas de veto colectivo a las decisiones individuales?

Otro terreno que se abre a la individualización es la que cabría calificar como compra de bolsas de tiempos de trabajo *¿Una semana laboral de 32 horas y completamente flexible?* Era el titular de una noticia en un diario económico hace unas semanas<sup>27</sup>. Cada vez cobra más fuerza la lógica del contrato de trabajo como contrato de bolsas de tiempo de trabajo. Lo que el empresario adquiere es una prerrogativa general de autoridad sobre el trabajador durante el tiempo que dura el contrato, pero el tiempo real de disposición es definido por el trabajado. La empresa no impone a sus empleados si tienen que hacer esas 32 horas en un determinado número de días o en un determinado horario. Serán los propios empleados quienes deciden cuándo trabajar con la única excepción de ciertos tiempos que exigirán la obligatoria actividad (i.e. reuniones de equipo en las que se definen los proyectos y formaciones obligatorias). La actividad laboral queda abierta a la libre opción del trabajador que otorga un crédito de horas a su empresario, sin tracto sucesivo, cuando trabaja con él la relación de trabajo.

Pero las fórmulas de tiempo de trabajo flexible encuentran plurales dimensiones, por ejemplo, las denominadas “trabacaciones”. Del término “workation”, que proviene de la combinación de las palabras inglesas “work” (trabajo) con “vacation” (vacaciones) y que se refiere al hecho de trabajar mientras se disfruta de la vida, los momentos de ocio y el turismo en un destino vacacional. Las trabacaciones constituyen una alternativa dentro del movimiento de nómadas digitales que se impone a las fórmulas tradicionales de trabajo asentado y rutinario. Ello ha hecho que los límites entre los tiempos de descanso y las horas en la oficina se estén difuminando, para dar paso a un nuevo concepto híbrido, que admite múltiples opciones caracterizadas por una mayor flexibilidad y equilibrio entre el tiempo libre y el de trabajo.

<sup>26</sup> STSJ Galicia de 22 de abril de 2025 (Rº 319/25).

<sup>27</sup> Expansión, lunes 9 de junio de 2025.

La expansión del trabajo a distancia también está llamada a producir cambios importantes en nuestra concepción no solo del lugar, sino también del tiempo de trabajo. Probablemente, el teletrabajo pueda convertirse en un observatorio para calibrar los cambios en la lógica del tiempo de trabajo. Ejemplo de ello es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo que invierte los términos en que la organización del tiempo de trabajo suele funcionar en las relaciones laborales al dar prevalencia a la capacidad de gestión flexible del tiempo por el teletrabajador: “*En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo*”. Como doctrinalmente se ha señalado: este derecho es importante, porque implica que el punto de partida o situación por defecto o predeterminada es el derecho del trabajador a flexibilizar su horario, es decir, a alterar la hora de inicio y finalización de su tiempo de trabajo a lo largo del día y de la semana<sup>28</sup>.

## 2.2. La necesaria redefinición del trabajo a tiempo parcial

Especial importancia tendrá también en un futuro con tiempos de trabajo ocupados por las máquinas el recurso al trabajo a tiempo parcial. Es previsible que esta fórmula de trabajo alcance cierta importancia no solo por la creciente fragmentación de tareas, sino también por el efecto que tendrá la disminución de necesidades relativas a la cantidad y continuidad del tiempo de trabajo como consecuencia del cambio tecnológico<sup>29</sup>. El régimen jurídico del contrato a tiempo parcial se ha venido construyendo con múltiples normas, no siempre dotadas de la misma finalidad y que, por ende, poseen una estructura demasiado compleja. Desde hace tiempo se viene reclamando una nueva regulación que debe aspirar a ser sencilla de comprender, útil para el empresario que quiere contratar bajo un régimen flexible de tiempo y atractivo tanto para un trabajador que tiene otras necesidades ajenas al trabajo (formación, conciliación...) como para el que desearía trabajar más horas.

Un contrato a tiempo parcial con garantías puede ser esencial a la hora de definir el contrato a tiempo parcial de la era digital. La reelaboración de esta figura contractual podría pasar por la construcción de un contrato a tiempo parcial “flexiseguro”<sup>30</sup>. El mismo podría fundamentarse en el reforzamiento de la flexibilidad de las reglas laborales de organización del tiempo de trabajo a través del establecimiento de un modelo de contrato de trabajo a tiempo parcial variable según necesidad de la empresa que centrara su actuación en el empleo de los jóvenes, pero sometido a un régimen reforzado de protección social que evitase que los trabajadores se vieran penalizados en la construcción de sus carreras de seguro.

<sup>28</sup> F.J. GOMEZ ABELLEIRA, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 83.

<sup>29</sup> A. GARCIA RUBIO, *El empleo y la relación laboral en el nuevo horizonte tecnológico: una visión transversal sobre los efectos de la digitalización*, Teoría y Derecho, 2018, nº 23, p. 61.

<sup>30</sup> Como defendí hace años en mi trabajo: *Una reforma laboral para el empleo: diagnósticos, objetivos e ideas*, Teoría y Derecho, 2013, nº 13, pp. 67 a 88.

### 2.3. *La muerte del tiempo extraordinario de trabajo*

Desde el punto de vista de la flexibilidad, el marco normativo ofrece diversos mecanismos que permiten la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades variables o cíclicas de la empresa. En el modelo español son varias las fórmulas que buscan ese objetivo: la distribución irregular de la jornada, las horas extraordinarias, las horas complementarias en el tiempo parcial, los contratos fijos discontinuos y los contratos por circunstancias de la producción o, en fin, las fórmulas plurales de bolsas de horas diseñadas por la negociación colectiva que permiten satisfacer tales necesidades. Sin duda, son soluciones clásicas que por mucho que busquen adaptarse a estos nuevos escenarios resultarán insuficientes en los nuevos tiempos.

Entre las dudas e interrogantes que surgen una de ellas puede ser si la tecnología acabará con las horas extraordinarias. Lo cierto es que, hoy en día, la respuesta es negativa. Su utilización sigue siendo buscada tanto por las empresas como por los trabajadores<sup>31</sup>. Para los trabajadores supone un sistema de ingresos adicionales, que permite incrementar los niveles de renta, alcanzándose cotas en el nivel de vida que con el salario ordinario no se alcanzaban. Para la empresa constituye un medio de absorber las elasticidades de la demanda de productos, sin recurrir a contrataciones difíciles de lograr por la inmediatez de su necesidad y por la dificultad de encontrar personal capacitado para el trabajo a realizar. A ello se unen las horas extraordinarias fantasma que nacen del presupuesto implícito de que debe utilizarse el tiempo que sea necesario para completar las responsabilidades laborales sin que las mismas se contabilicen ni se remuneren.

En el derecho español, pese al éxito social de las horas extraordinarias y con el fin expreso de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores desempleados, se ofrece al Gobierno la posibilidad de “suprimir” la realización de horas extraordinarias o “reducir” su número máximo por un tiempo determinado, ya sea con carácter general o ya sea para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales (art. 35.2 ET). Sin embargo, el Gobierno no ha hecho uso de esta facultad de supresión o reducción temporal, orientada a las razones de política de empleo indicadas. La duda es si en un modelo que tiende por naturaleza a la reducción del tiempo de trabajo será coherente la conservación de una institución pensada, justamente, para lo contrario.

La introducción de los nuevos sistemas de producción en el entorno laboral implica la multiplicación de la productividad, en tanto esas máquinas pueden hacer el trabajo de más de un trabajador, y con ello aumentar la competitividad sobre la base de reducir costes. La actividad incesante de los nuevos sistemas es incuestionable y su impacto sobre la reducción de los tiempos reales de trabajo indiscutible. Las organizaciones “non stop” tecnológicas resultan imbatibles y pueden terminar por eliminar a medio plazo las fórmulas de extensión de jornada y, muy significativamente, de las horas extraordinarias.

---

<sup>31</sup> Para un análisis económico de las horas extraordinarias, A. RECIO, *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Madrid, MTSS, 1986, pp. 244-250.



## 2.4. El registro digital de la jornada

El control del tiempo de trabajo a través de sistemas digitales es una de las líneas de tendencia que lleva cobrando fuerza desde hace años y ha encontrado en las fórmulas de registro de jornada su más acabada fuente de inspiración. La STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/2018, Deutsche Bank<sup>32</sup>, partía de la idea de la inescindible conexión entre normativa de ordenación del tiempo de trabajo y la de seguridad y de la salud de los trabajadores. Por ello, decía el referido pronunciamiento, *“una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal no puede asegurar, de conformidad con la jurisprudencia expuesta en el apartado 42 de la presente sentencia, el efecto útil de los derechos que confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta y esta Directiva, en la medida en que priva tanto a los empresarios como a los trabajadores de la posibilidad de comprobar si se respetan tales derechos, y, por lo tanto, puede comprometer el objetivo de dicha Directiva, que consiste en garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores”*.

Es indudable que en aquellas organizaciones productivas en donde prima el trabajo presencial con horarios estables, el control de la jornada puede ser no solo sencillo sino esencial para evitar prolongaciones de jornada que en muchos casos no se remuneraban. Pero la realidad actual es mucho más amplia. La empresa moderna en un entorno económico globalizado en la que los viajes y el desarrollo de actividades fuera de la empresa son constantes y donde priman los resultados obtenidos sobre el tiempo de servicio, puede hacer del retorno a los sistemas clásicos del control del tiempo una regresión que incide con especial intensidad, precisamente, en aquellos sectores de actividad tecnológicamente más avanzados. No sorprende por ello que las primeras reacciones a la norma vinieran desde la tecnología a través del “boom” de las APPs, plataformas digitales, sistemas basados en el big data y desarrollos de sistemas de control biométrico (huella dactilar, reconocimiento facial, etc...) que sirvieron para materializar diversas fórmulas de registro y control de la jornada.

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

---

<sup>32</sup> Una interesante reflexión sobre este pronunciamiento desde la perspectiva del cambio tecnológico, T. BAZZANI, *Flexibilización del tiempo de trabajo en la era digital: Un recorrido por la jurisprudencia del TJUE*, Revista de Derecho Social, 2025, nº 109, pp. 122-126.

una suerte de control integral del tiempo de trabajo que resulte absolutamente transparente para la Inspección de Trabajo de modo que pueda acceder de forma remota y permanente a esa información.

## 2.5. *La gestión algorítmica del tiempo de trabajo*

Como ha señalado Del Rey Guanter, “la IA puede convertirse en el gran gestor del tiempo de trabajo”<sup>33</sup>. Y es que, en la actualidad, con una visibilidad limitada, la planificación del trabajo por las empresas a menudo se basa en suposiciones y métodos obsoletos, lo que da lugar a situaciones en las que la ordenación del tiempo de trabajo se gestiona utilizando modelos y hojas de cálculo demasiado simples. Herramientas que, a menudo, carecen de la precisión y la agilidad necesarias para manejar la complejidad de la fuerza laboral actual en un entorno operativo en constante cambio.

Las soluciones como la IA pueden integrar conjuntos de datos masivos y dispares para generar nuevas capacidades y dotar de mayor agilidad a la fuerza laboral. Los sistemas digitales permiten poner en marcha procesos holísticos y estructuras de gestión colaborativas para permitir una gestión eficaz e individualizada de los tiempos de trabajo. Navegar por las transformaciones requiere un enfoque estratégico para la gestión del cambio.

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

La sentencia de la Audiencia Nacional 101/2025, de 4 de julio (R°. 182/2025), constituye una clara manifestación de esta nueva realidad. En ella se pone sobre la mesa el derecho de los delegados sindicales a ser informados de los parámetros que rigen los algoritmos que inciden en las condiciones laborales. El caso surge ante la negativa de una empresa de *contact center* de proporcionar a los delegados sindicales de CGT información sobre un eventual sistema algorítmico que afectaría al sistema de libranzas. En este caso, el eje del litigio se remitía, por tanto, a una cuestión puramente fáctica, cual fue la verificación de si la empresa utilizaba efectivamente un sistema algorítmico para asignar descansos. Como acertadamente se ha señalado el fallo “refuerza la obligación empresarial de colaboración informativa respecto de los representantes de los trabajadores y establece un precedente significativo sobre el alcance de los derechos de información sindical en entornos de gestión digital del trabajo”<sup>34</sup>, añadimos, con el tiempo de trabajo como telón de fondo.

<sup>33</sup> *Tecnologías disruptivas y Estatuto de los Trabajadores XXI: una norma de transición*, Presentación FIDE, abril 2024.

<sup>34</sup> D. MONTOYA MEDINA, “El deber de informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos en la gestión de descansos. A propósito de la SAN de 4 de julio de 2025”, Briefs AEDTSS, número 78, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025

### 3. Trabajar menos para trabajar todos

#### 3.1. ¿Seremos más felices trabajando cuatro días?

Pero el eje sobre el que orbita el cambio del tiempo de trabajo en nuestros días se centra en la reducción de la jornada de trabajo y, en particular, con el establecimiento de la jornada de cuatro días<sup>35</sup>. Se ha demostrado que esta reducción del modelo clásico de jornada semanal puede ser una experiencia viable en las medianas empresas; incluso cuando existe la necesidad de mantener la actividad durante cinco (o siete) días a la semana, los servicios pueden prestarse a través de turnos. Para ello, se ha dicho, es fundamental diseñar sistemas de distribución del tiempo de trabajo con suficiente flexibilidad para que, en función de las necesidades personales de cada colectivo de la plantilla, se puedan elegir turnos fijos (lunes-jueves o martes-viernes) o turnos con días libres variables<sup>36</sup>.

Hace unos meses Gómez Abelleira planteaba una duda de indudable calado: *Trabajar menos, ¿vivir mejor?*<sup>37</sup> Su conclusión era clara: no hay una única respuesta: “Para una persona en niveles elevados de renta, trabajar menos será posiblemente beneficioso: contará con más tiempo de ocio, una vez que sus necesidades están razonablemente bien cubiertas. Para quienes perciben salarios muy poco por encima del SMI, las cosas no son tan claras. Según la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2023), más del 67 por 100 de los asalariados en España ganan menos de dos veces el SMI. Si adoptamos perspectivas concretas como la edad o el sexo, esos salarios más bajos se concentran desproporcionadamente en jóvenes y mujeres”. Y terminaba como empezaba, también con una interrogación, ¿de verdad que la auténtica aspiración de estas personas es trabajar menos?

#### 3.2. ¿Es la reducción del tiempo de trabajo una solución frente al cambio tecnológico?

La cuestión del reparto de trabajo constituye desde hace tiempo un tema recurrente en el debate social planteado no solamente como vía de reducción del desempleo sino a propósito del desarrollo de modelos de sociedad postindustrial en los que el cambio tecnológico está transformando las condiciones generales de vida y en donde el objetivo es menos una voluntad de repartir igualitariamente la carga de trabajo que la de proceder a

<sup>35</sup> J. SANCHIS, *Cuatro días. Trabajar menos para vivir en un mundo mejor*, Berlín Libros, 2023.

<sup>36</sup> La mayoría de las empresas que ha experimentado este modelo tiene entre 10 y 50 empleados. La empresa más grande es Atom, el banco digital, que cuenta con unos 470 empleados. Muchos trabajan en sectores como tecnología y marketing. Varios están dirigidos por ejecutivos convencidos de que este es el futuro y, en su mayoría, jóvenes. Son muy gráficos los ejemplos que aporta proyecto *InnovaWorking* (2025) en el que se analizan a lo largo de dos años casos innovadores en materia de nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, lo que incluye los modelos de jornada flexible y la jornada de los cuatro días, en seis países de la Unión Europea (Francia, España, Finlandia, Países Bajos, Irlanda y Hungría). Los ejemplos pueden verse en el libro electrónico *Innovative cases on working time reduction and flexible working time arrangements in Europe*. Labos, 2025.

<sup>37</sup> El Foro de Labos, 10 de junio de 2025. Lectura obligada para entender en toda su extensión las referidas conclusiones es F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La reducción de la duración máxima del trabajo: una revisión desde la perspectiva de la ambivalencia del límite*, en AEDTSS, *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, METS, 2025, pp.288-312.

un reparto más igualitario de la renta. “Si falta el trabajo, repartámoslo”. Han pasado casi 80 años desde que el filósofo Bertrand Russell escribió su “*Elogio de la ociosidad*”, una diatriba contra la moral de la laboriosidad erigida por las clases ociosas. Russell se preguntaba (ya en 1932) por qué los trabajadores disponen de menos tiempo libre que antes de la introducción de las máquinas: “Si el asalariado ordinario trabajarse cuatro horas al día, alcanzaría para todos y no habría paro. Esta idea escandaliza a los ricos porque están convencidos de que el pobre no sabría cómo emplear tanto tiempo libre”.

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

Detrás de las anteriores afirmaciones está la denominada falacia de la cantidad fija de trabajo (*lump of labour fallacy*)<sup>38</sup>. La idea de que la cantidad de trabajo está determinada exógenamente constituye una de las falacias más conocidas en Economía y, sin embargo, más repetidas en muchas de las propuestas de políticas de empleo. El error es creer que la cantidad de trabajo es fija, como un pastel, por tanto, de lo que se trata es de repartir bien el pastel para que haya para todos. El error estriba en que no hay tal cosa. No hay una cantidad de trabajo establecida de antemano, y los empleos son creados por la inversión en función de la productividad. Si no fuera así, bastaría con reducir por ley las horas de trabajo para acabar totalmente con el paro.

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

Pero si optamos por la reducción de la jornada la cuestión que inmediatamente se plantea es quién debe pagarla<sup>39</sup>. Una reducción de jornada sin reducción de salarios

<sup>38</sup> P. SCHWARTZ, *Las reducciones forzadas de la oferta de mano de obra para combatir el paro*, Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, 1979, nº 5, pp. 199-230. En el blog “Nada es gratis” la entrada, *Aprendiendo a sumar (I): La falacia de la cantidad fija de trabajo*.

<sup>39</sup> En este punto son de interés las reflexiones de T. SALA FRANCO, J. LAHERA FORTEZA, *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 181-182, donde ponen de manifiesto que “las reducciones del tiempo de trabajo no son todas iguales y pueden utilizarse bien o mal desde la perspectiva de la creación de empleo”.

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

#### 4. ¿Un estatuto para el tiempo de no trabajo?

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

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

En los últimos años se viene produciendo una expansión de los espacios temporales en los que se reconoce el derecho del trabajador a interrumpir su jornada laboral exonerando al mismo de su deber de trabajar. La existencia del permiso se justifica por la necesidad de que el trabajador pueda compaginar su débito laboral con otro interés o deber, legal o moral, con el que aquél pueda, eventualmente, entrar en colisión. Estas interrupciones constituyen una clara excepción al sinalagma básico del contrato de trabajo<sup>40</sup>, puesto que durante su disfrute el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración que hubiera correspondido de haber prestado servicios con arreglo a la jornada.

La ampliación de los permisos por razones de tutela familiar es una realidad incontestable que cada vez se extiende con más fuerza a la tutela de los intereses personales e, incluso, a un concepto cada vez más amplio del compromiso con nuestro entorno que alcanza el acompañamiento a mascotas y, por extensión, al progresivo nacimiento de los permisos para tutelar las correspondientes situaciones de cuidado<sup>41</sup>. También esta expansión ha dado lugar al nacimiento de nuevos permisos por donación de órganos o tejidos

<sup>40</sup> M.R. ALARCON CARACUEL, *La ordenación del tiempo de trabajo*, cit., p. 107.

<sup>41</sup> Más extensamente, A.B. MUÑOZ RUIZ, *Convenios colectivos "Pet Friendly": ¿avance laboral del futuro?*, El Foro de Labos, 20/02/2024

o, en fin, de otros nacidos a la luz de las necesidades que puedan surgir en situaciones de emergencia climática.

Ciertamente, “no se trata de cuestionar este sistema, que desplaza a costes empresariales determinadas situaciones personales del trabajador, que pertenecen al azar o a sus decisiones, sin posibilidad de control de la empresa. Pero sí de combinar estas fórmulas con otras menos desarrolladas, como los permisos no retribuidos (que permiten la atención a necesidades personales manteniendo el puesto de trabajo, pero sin coste empresarial) o los propios permisos con prestación social (siguiendo el modelo nacimiento de hijo, que ha suprimido en padres el permiso retribuido). La conciliación familiar exige un equilibrio de reparto de costes entre trabajadores, empresas y Estado, y no es viable, ni recomendable, un modelo donde sólo sean las empresas las que soporten los costes de conciliación familiar”<sup>42</sup>.

Una realidad compleja que se une a otra cada vez más inquietante: el absentismo laboral. Después de analizar las diversas fuentes de información que posibilitan la medición del absentismo en el trabajo, en todas se aprecia su alza hasta máximos niveles históricos desde que se dispone de datos. En ese contexto, el caso de España presenta tres rasgos preocupantes<sup>43</sup>: (i) la intensidad del fenómeno y del gasto asociado al mismo son de los más altos de la UE; (ii) su evolución reciente presenta los mayores incrementos dentro de la UE; y (iii) todas las comunidades autónomas presentan una evolución creciente, con una importante heterogeneidad entre regiones.

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

#### 4.2. *El derecho a la desconexión como garantía institucional*

En esta línea, una de las dimensiones de ese estatuto de los tiempos de no trabajo viene dada por el derecho a la desconexión digital<sup>44</sup>. Este derecho trata de garantizar una tutela transversal de todos los tiempos de no trabajo: descanso, permisos, vacaciones, etc. Es, de

<sup>42</sup> F. DURAN LOPEZ, (Dir.), *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico*, cit., pp. 81-82.

<sup>43</sup> Como pone de manifiesto el *Estudio socioeconómico de la evolución de la incapacidad temporal y la siniestralidad en España de Umivale Activa y el IVIE*, 2025.

<sup>44</sup> Un clarificador balance de situación sobre el derecho a la desconexión puede encontrarse en M. BASTERRA HERNANDEZ, *Control del tiempo de trabajo, desconexión y digitalización*, en AEDTSS, *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, METS, 2025, pp.199-229.

este modo, un complemento material del ejercicio de cualquiera de estos derechos. Una regulación más cualitativa que cuantitativa y que, por tanto, encuentra difícil acomodo en los moldes del modelo de tiempo de trabajo actualmente existentes.

Aunque mucho se ha debatido de la naturaleza del derecho a la desconexión digital, su configuración jurídica actual le acerca, a mi juicio, más a una garantía institucional que a un derecho en sentido propio. Y ello, porque el legislador, en la regulación por la que dota de contenido a esta institución (art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos) se habría limitado a dar forma a una institución abstractamente definida sin definir con claridad sus perfiles. El legislador orgánico ni dota de contenido al derecho, construyendo la categoría jurídica sobre una idea sobreentendida (desconexión, exclusivamente, digital), ni establece un régimen sancionador por su incumplimiento. Un típico ejemplo infraconstitucional de garantía institucional que no asegura un contenido concreto, sino la preservación de una institución en términos reconocibles por la imagen que la misma tiene en cada tiempo y lugar determinados. Su función básica resulta, desde el punto de vista positivo, comprometer la acción del legislador en su protección y desarrollo. Por ello, deberá ser el legislador el que dote de unos precisos y definidos contornos en cada preciso momento a esta institución. Estamos lejos en este momento de poder considerar a esta garantía como un auténtico derecho ni, menos aún, un derecho fundamental<sup>45</sup>.

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

Los interlocutores sociales intersectoriales europeos han celebrado acuerdos marco autónomos sobre teletrabajo (2002) y digitalización (2020), que contienen disposiciones pertinentes que deben aplicarse de acuerdo con los “procedimientos y prácticas” específicos de cada Estado miembro. Pese a los frustrados intentos como la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, es claro que la hiperconectividad y el tecnoestrés asociado que conlleva la moderna transformación digital obliga a realizar una reflexión muy profunda sobre la extensión de este nuevo derecho que ayude a definir su preciso alcance y real contenido.

---

<sup>45</sup> Así lo ha recordado la STSJ Cataluña de 5 de mayo de 2023 (R° 7704/2022), al señalar que el derecho a la desconexión digital trata de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar del trabajador. Y, aunque se trate de un derecho fundamental para el Derecho de la Unión Europea (art. 31.2 CDFUE), no es un derecho fundamental de los recogidos en la CE, puesto que esta limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso aparecen recogidos solo dentro de los principios rectores de la política social y económica.

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

La automatización de las funciones organizativas aumenta efectivamente la eficiencia temporal, al programar el trabajo en unidades de tiempo más precisas, que se ajustan mejor a la demanda y minimizan los periodos improductivos. Esto da lugar a un tiempo de trabajo “*atomizado y puntuado*”. Sin embargo, en lugar de un aumento del tiempo libre, “los trabajadores gestionados algorítmicamente experimentan presiones para estar incesantemente disponibles. Esto da lugar a una aparente paradoja por la que el tiempo necesario para completar el trabajo remunerado se reduce, pero el tiempo que debe dedicarse al trabajo se amplía”<sup>46</sup>. Esta incertidumbre se plantea en relación, como ha señalado Cruz Villalón, con “los tiempos muertos de los riders entre encargo y encargo, pero con la aplicación conectada y a la espera del siguiente encargo”<sup>47</sup>. Para dar respuesta a este tipo de situaciones se ha propuesto dotar de una regulación específica estas situaciones que podría consistir no en una relación laboral especial, “sino en una adaptación de la normativa de jornadas especiales de trabajo, previa habilitación legal para no chocar con la regulación del trabajo a tiempo parcial”. Una determinación concreta de estos aspectos que debe hacerse, en cualquier caso, dejando “un espacio propio para la negociación colectiva”<sup>48</sup>.

Las formas cada día más plurales y difusas fórmulas de crowdsourcing<sup>49</sup> se convierten en un verdadero reto al control de la normativa laboral en la medida en que se construyen desde la deslocalización geográfica e individual de los prestadores de servicios. El crowdwork o el trabajo en concurrencia está generando fórmulas de “microtarefas”<sup>50</sup> o nanoservicios que generan, a su vez, lo que podríamos denominar microtiempos de trabajo, a través de aplicaciones que permiten una externalización de las actividades que evitan recurrir a complejas realidades empresariales obteniendo, igualmente, la estandarización de los términos y condiciones de la contratación y el control de los procesos de negocio y de los productos. Buen ejemplo de ello es la Sentencia del Tribunal Federal Laboral de Alemania (BAG) de 1 de diciembre de 2020, que ha debido abordar ya la calificación de

<sup>46</sup> Los entrecomillados pertenecen al estudio de A. PIASNA, *Algorithms of time: how algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction*, *Cambridge Journal of Economics*, 2024, Vol. 48, 1, pp. 115-132.

<sup>47</sup> J. CRUZ VILLALÓN, *El tiempo de trabajo: entre las viejas aspiraciones y los nuevos retos*, AA.VV., *Libro en homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, con motivo de su jubilación, por su trayectoria académica en la Universitat de Girona (1992-2007)*, Girona, Documenta Universitaria, 2024, p. 147.

<sup>48</sup> P. GIMENO DIAZ DE ATAURI, *Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto*, Documentación Laboral, 2020, nº 121, pp. 117-118. También se ha ocupado de esta cuestión, A. GINÈS I FABRELLAS, *El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica*, Labos, 2021, Vol. 2, No. 1, pp. 19-42. Recientemente, ALVAREZ ALONSO, D. *El tiempo de trabajo (y su previsibilidad) en las plataformas digitales*, Revista de Derecho Social, 2025, nº 110, pp. 77-98.

<sup>49</sup> A. GINÈS I FABRELLAS, *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk*, Revista Derecho Social y Empresa, 2016, nº 6, pp. 66-85. Quien explica cómo, en estos sistemas “los clientes y prestadores de servicio interesados se registran –generalmente de forma gratuita– en la página web y demandan u ofrecen los servicios ofertados en dicha plataforma. El cliente accede a la App o a la página web y, entre todos los prestadores de servicios disponibles escoge a aquel que mejor se ajusta a sus necesidades en términos de ratio de satisfacción, proximidad, duración del servicio, etc.”.

<sup>50</sup> V. DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, Conditions of Work and Employment Series nº 71, International Labour Organization, 2016, p. 2.



los denominados “*crowdworkers*” en el caso de un prestador que había realizado más de 3.000 microservicios en apenas 11 meses a través de un gestor de plataformas de esta naturaleza. Microservicios que se construyen desde microtiempos de trabajo.

Como ha señalado Piasna, “las plataformas están facilitando una competencia amplia y continua por las tareas laborales al permitir que las personas menos cualificadas y con menos experiencia y las geográficamente remotas compitan en precio y flexibilidad con la mano de obra más experimentada, cualificada y local. Al inducir la competencia entre las economías con salarios bajos y las economías con salarios altos, las horas no remuneradas asociadas al trabajo en plataformas se hacen más sostenibles, ya que los salarios obtenidos siguen siendo superiores a los ingresos comparables del país de origen, incluso teniendo en cuenta las horas no remuneradas”<sup>51</sup>. En muchos casos, los trabajadores se esfuerzan durante las horas no remuneradas, por ejemplo, para encontrar trabajo o para demostrar su capacidad y reputación con el fin de atraer futuros trabajos dando lugar a auténticos “torneos digitales”<sup>52</sup>. Se lucha por el tiempo de trabajo, se lucha por los microtiempos de trabajo.

## 5. Tecno tiempos de trabajo y la tutela de los trabajadores sin tiempo de trabajo: ¿Hacia el homo ludens?

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

Pero estos tiempos deberán prestar atención también a aquellos para lo que todo sea tiempo de no trabajo, con la progresiva aparición de figuras como la de los “per-

<sup>51</sup> A. PIASNA, *Algorithms of time: how algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction*, cit.

<sup>52</sup> V. PULIGNANO, S. MARINO, M. JOHNSON, M., DOMECKA y M.L. RIEMANN, *Digital tournaments :the colonisation of freelancers’ free’ time and unpaid labour in the online platform economy*, *Cambridge Journal of Economics*, 2024, vol. 48, nº 1, 133-150,

manentes inempleables”<sup>53</sup>, o, si se nos permite la paradoja, trabajadores sin tiempo de trabajo. Bajo este concepto se incluye a aquellas personas formadas, pero con ninguna posibilidad de encontrar un empleo. Este desempleo de la era tecnológica ha sido concebido como una forma de explotación, pues se ha entendido que “los explotados no son solo aquellos que producen o “crean”, sino también (incluso más aún) aquellos que son condenados a no “crear”<sup>54</sup>.

El ocio, el juego, la vida contemplativa parece que será la única escapatoria. Es larga la lista de libros en las que podemos leer estas conclusiones. En ella se incluyen, junto a los citados en este estudio, las obras de Robert Louis Stevenson, *En defensa de los ociosos*; la *Apología de la pereza* de Clément Pansaers, *El derecho a la pereza* de Paul Lafargue, *El ocio* de Italo Svevo, o, en fin, entre otros muchos, *La abolición del trabajo* de Bob Black. Recientemente Byung-Chul Han ha venido a subrayar esta idea. ¿Tendrán todos ellos razón? Y, si es así, dónde quedará el tiempo de trabajo, cuál terminará siendo su verdadero rostro...

---

<sup>53</sup> De las distintas dimensiones de este problema me he ocupado en J.R. MERCADER UGUINA, “Reflexiones sobre la simultánea creación, destrucción y transformación del empleo en la era digital”, en C. MOLINA NAVARRETE (Dir.), *De la economía digital a la sociedad del E-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Pamplona, Aranzadi/Thomson Reuters, 2022, pp. 93-115.

<sup>54</sup> S. ZIZEK, *Menos que nada. Hegel y la sombra del materialismo dialéctico*, Madrid, Akal, 2015, p. 1089.