

CLAVES DE LECTURA SOBRE LA INAPLAZABLE REFORMA DEL TIEMPO DE TRABAJO

Keys about the urgent working time reform

FRANCISCO JOSÉ TRILLO PARRAGA*

Universidad de Castilla La Mancha, España

RESUMEN

La impronta del tratamiento normativo del tiempo de trabajo en las sucesivas reformas y de la irrupción y consolidación de la tecnología digital ha provocado la desaparición del modelo espacio-temporal propio de la era industrial para adentrarnos en una experiencia con el tiempo de trabajo que está basada en instantes inconcebiblemente breves que permiten «el carácter simultáneo de las relaciones sociales» reemplazando el espacio real por procesos realizados en tiempo real. Proceso que ha desencadenado una fragmentación que borra o difumina el comienzo y el final de la jornada de trabajo para dar lugar a «la conectividad constante». Con ello, se asiste a una ordenación de la sociedad expresada de forma general en la idea de que los tiempos de descanso laboral no constituyen ya límites eficaces para la preservación y desarrollo de aquéllos.

Palabras clave: duración, distribución y control del tiempo de trabajo.

ABSTRACT

The imprint of the regulatory treatment of working time in the successive reforms and the emergence and consolidation of digital technology has caused the disappearance of the spatio-temporal model typical of the industrial era to enter an experience with working time that is based in inconceivably brief moments that allow «the simultaneous nature of social relations» replacing real space with processes carried out in real time. Process that has triggered a fragmentation that erases or blurs the beginning and end of the workday to give rise to «constant connectivity.» With this, we are witnessing an organization of society expressed in a general way in the idea that work rest times no longer constitute effective limits for the preservation and development of those.

Keywords: duration, distribution and control of working time.

LABURPENA

Ondorengo erreformetan eta teknologia digitalaren agerpen eta sendotzean lan-denboraren arauzko tratamenduari aztiak industria-araoren berezko espazio— eta denbora-eredua desagertzea eragin du, lan-denborarekin esperientzia batean murgiltzeko. Esperientzia hori une ulertezinki laburretan oinarrituta dago, eta «gizarte-harremanen aldi bereko izara» ahalbidetzen dute, espazio erreala denbora errealean egindako prozesuekin ordezkatzuz. Prozesu horiek lanaldiaren hasiera eta amaiera ezabatzen edo lausotzen duen zatiketa eragin du, «etengabeko konektibitate» sortzeko. Horrela, gizartearen antolaketa orokorra egiten da, pentsatuz laneko atsedenaldiak ez direla jada muga eraginkorrak atsedenaldi horiek zaintzeko eta garatzeko.

Hitz gakoak: iraupena, banaketa eta lan-denboraren kontrola.

* **Correspondencia a:** Francisco José Trillo Parraga. Universidad de Castilla La Mancha (España). – fcojose.trillo@uclm.es – <https://orcid.org/0000-0002-3218-3222>

Cómo citar: Trillo Parraga, Francisco José (2024). «Claves de lectura sobre la inaplazable reforma del tiempo de trabajo»; *Lan Harremanak*, 52, 165-186. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27094>).

Recibido: 19 noviembre, 2024; aceptado: 13 diciembre, 2024.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

Reflexionamos sobre el tiempo de trabajo y su regulación en un momento en el que las negociaciones sobre su reforma se han malogrado como consecuencia de la negativa de la patronal. Unas negociaciones que, de tanto en tanto, habían trascendido a los medios de comunicación para dar a conocer las resistencias de la representación empresarial en la materia y las posturas enconadas que provoca la reforma de esta normativa en las partes de las relaciones laborales. Con mucha probabilidad, se trata de uno de los institutos jurídico-laboral que mejor define el conflicto clásico entre capital y trabajo. Los intereses contrapuestos de los sujetos empresariales y de las personas trabajadoras se expresan a través de la regulación del tiempo de trabajo en términos de apropiación cuantitativa, también cualitativa, en relación con la contraprestación salarial (Matorras Díaz-Caneja, 2024: 1-25)¹. La estipulación concreta de reglas que ordenan el tiempo de trabajo determina el equilibrio entre la vertiente cuantitativa de la prestación de trabajo y la contraprestación salarial.

Es así, como la propuesta de reforma del tiempo de trabajo ha encontrado en la reducción de la jornada de trabajo su *leitmotiv*. Los equilibrios entre la obtención de beneficios empresariales y la duración de la jornada de trabajo se han ido desmoronando progresivamente a favor de los intereses de los sujetos empresariales (Uxó et al., 2024, 3-8)². El objetivo de la reducción progresiva de la jornada de trabajo, a cambio de una ordenación flexible, se ha ido truncando para arrojar una situación en la que el ritmo del incremento de beneficios empresariales y de reducción de jornada de trabajo no está acompasado desde una razonable proporcionalidad³.

Pero, las implicaciones de un concreto proyecto normativo sobre tiempo de trabajo desbordan las relaciones socioeconómicas entre las partes individuales de la relación laboral para redundar en la ordenación colectiva de la entera sociedad. La capacidad que ofrece la normativa laboral de distribuir irregularmente la jornada de trabajo, además de los efectos que produce en términos individua-

¹ Por ello, no resulta extraño que el análisis de la reforma en ciernes del tiempo de trabajo se analice en términos de reducción de jornada y de impacto económico para los sujetos empresariales.

² Aunque referido a la evolución de la relación entre beneficios empresariales y salario real de las personas trabajadoras Disponible online en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0954349X24001504>.

³ Si bien, entre los años 2015 y 2020 la jornada media pactada se redujo en 13,6 horas anuales. Una reducción producto de la acción contrapuesta entre convenios colectivos sectoriales y convenios colectivos de ámbito empresarial, en la que los primeros redujeron la jornada anual media en dieciséis horas durante el lapso mencionado y los segundos incrementaron la jornada media anual casi diez horas. Sin embargo, esta reducción de la jornada de trabajo se interrumpió en el año 2021, siendo el 2023 el tercer año consecutivo en el que se ha incrementado la jornada media anual, en trece horas. Estos datos corresponden al Ministerio de Trabajo para el año 2024.

les sobre la salud y las posibilidades de conciliación de la persona trabajadora, ha desembocado en lo que podríamos denominar dominación extendida de los tiempos de trabajo sobre el conjunto de tiempos que llenan de contenido la vida (Supiot, 1996: 45-51)⁴. Este hecho, junto a otros factores, ha modificado la comprensión y dinámica de la propia noción del tiempo de trabajo.

Frente a una concepción moderna del tiempo de trabajo, caracterizada por la percepción de los hechos de forma sucesiva en determinada línea temporal, hoy, consecuencia de la impronta del tratamiento normativo del tiempo de trabajo junto a la irrupción y consolidación de la tecnología digital (Jourdan, 2014: 109), nos alejamos cada vez más del modelo espacio-temporal propio de la era industrial para adentrarnos en una experiencia con el tiempo de trabajo que está basada en instantes inconcebiblemente breves que permiten «el carácter simultáneo de las relaciones sociales» reemplazando el espacio real por procesos realizados en tiempo real (Wajcman, 2017: 242). Proceso que ha desencadenado una fragmentación que borra o difumina el comienzo y el final de la jornada de trabajo para dar lugar a «la conectividad constante» (Wajcman, 2017: 186). Con ello, se asiste a una ordenación de la sociedad expresada de forma general en la idea de que los tiempos de descanso laboral no constituyen ya límites eficaces para la preservación y desarrollo de aquéllos. La posibilidad de la extensión de la jornada a través de su distribución irregular y del espacio virtual ha abierto la puerta a que los problemas y dinámicas laborales colonicen los tiempos y espacios antaño reservados a la vida personal y/o familiar (Shor, 1994: 18-25).

En este sentido, la limitación de la jornada de trabajo ha sido una institución fundamental no solo por sus fundamentos biológicos y productivos que justificaron su regulación, sino porque se ha erigido en el medio técnico— jurídico mediante el cual se divide el mundo del trabajo de la esfera personal. No es casualidad que, en el modelo espaciotemporal, la reducción progresiva del tiempo de trabajo haya sido históricamente la forma de conciliar la vida privada con las obligaciones laborales de las personas que trabajan por cuenta ajena. Es por ello, que el laboralismo ha creado la imagen de la existencia de un muro que separa la vida laboral de la personal para reforzar la necesidad de una limitación efectiva de los tiempos de trabajo. En verdad, ya incluso durante la era industrial, tal muro no fue sino un recurso semántico. Y no solo porque el muro no existía, sino porque tampoco existía una vida laboral independiente de la vida personal. El trabajo es una experiencia que se da en el marco de una vida única, personalísima. El muro simbólico que separa ambos aspectos de nuestra existencia es, en realidad, una imagen de la construcción realizada por actores sociales

⁴ Una realidad ya advertida por parte del laboralismo al indicar que la flexibilidad del tiempo de trabajo y su fragmentación abría la posibilidad a un ensanchamiento de los poderes empresariales que se deslizaran por espacios temporales de libre disponibilidad para las personas trabajadoras.

mediante prácticas repetidas a lo largo del tiempo las cuales no deben concebirse separadamente de los procesos socio-jurídicos ni de los acontecimientos tecnológicos (Wajcman, 2017: 231).

Esta problemática aparentemente resuelta durante un largo periodo se repropone hoy de la mano del impacto de la denominada *era digital* en las relaciones laborales, donde cabe reivindicar las culturas generadas en derredor del trabajo, de su tiempo, a través de su normativización. En el marco del mundo del trabajo se puede afirmar que están apareciendo otras formas de designar el campo de disputa donde se está librando el conflicto sobre el control del tiempo entre trabajo y capital (Ugarte, 2024: 8-23).

La pérdida de estas identidades colectivas y comunitarias que han deparado tanto la normativización del tiempo de trabajo como aquella sobre las tecnologías digitales se está traduciendo en el ámbito sociolaboral en la progresiva centralidad del rendimiento laboral, entendido éste como una actitud de absoluta disponibilidad a los intereses de los sujetos empresariales. De total activación y conexión a las que las tecnologías digitales contribuyen sobremanera. Es precisamente esta dinámica la que está provocando en las relaciones laborales una suerte de equiparación entre las personas trabajadoras y las máquinas en las que la conexión y disponibilidad permanente constituyen el instrumento económico-empresarial de tal asimilación. Una configuración social que, pese a las dosis de euforia que exuda, no comporta mayores espacios de libertad sino nuevas formas de dominación ejercidas normalmente a través de la reformulación de los poderes y controles empresariales que consienten tanto la legitimación normativa de un determinado uso del tiempo de trabajo como de las tecnologías digitales⁵.

El éxito de esta cultura del tiempo de trabajo reside, con cierto asombro, en que hay una apariencia de que es la propia persona trabajadora la que se somete a unos ritmos en intensidades de la producción que no solo no se detienen en los límites legales y/o convencionales de la jornada de trabajo, sino que producen una intensificación de las comunicaciones y una mutación cuantitativa y cualitativa de las condiciones de trabajo (Zizek, 2016: 60)⁶.

⁵ Una sociedad cuyos pilares culturales son la autoproducción y la explotación de sí mismo que, por lo demás, tiende a rechazar enérgicamente lo diferente, a partir de la sensación de pertenencia que ofrece el consumo financiarizado. Estos procesos de autoproducción y autoexplotación están teniendo como denominador común la pérdida de igualdad y cohesión social, pese a encontramos en la *era digital*, de la que se esperaba que la conectividad articulara a las personas de todo el mundo agrupadas por intereses, aficiones y/o problemas comunes. Sin embargo, lejos de esta expectativa, la conectividad que mayoritariamente parece imponerse en la era digital no ofrece de forma satisfactoria una articulación de la acción social organizada, dando lugar más bien a uniones inestables de sujetos que aparecen conectados con un tipo de consumo, también cultural y político.

⁶ Esta estructura social, atravesada por el uso masivo e intensivo de las tecnologías digitales, no consigue, muy al contrario, alejarse del axioma del crecimiento económico constante como base del

Este estudio se focaliza, por tanto, en dos aspectos muy relacionados entre sí como son, por un lado, la comprensión de cómo la normativa sobre tiempo de trabajo ha transformado la dinámica laboral en sus sucesivas reformas hasta el año 2024, señalando ciertos aspectos trascendentales sobre los que se apoya precisamente ésta; por otro, el cariz que este instituto jurídico está cobrando en las relaciones laborales, cada vez más atravesadas por la presencia de tecnología digital.

2. Claves de la reforma de la normativa sobre tiempo de trabajo

La progresiva regulación del tiempo de trabajo ha estado presidida por el debate sobre la transformación del proceso de producción, lo que ha supuesto a la postre una variación en el modo de intervención del legislador, pasando de una óptica cuantitativa, de progresiva limitación de la jornada de trabajo, a otra cualitativa, de flexibilidad de los distintos módulos temporales que conforman la prestación de trabajo. Con ello, se abrió paso una reinterpretación (neoliberal) de la función de la normativa del tiempo de trabajo, de la normativa laboral en general, donde la satisfacción de los intereses empresariales aparecía entronizada como única referencia finalista de aquélla, limitando su proyección para las personas trabajadoras al objetivo del mantenimiento y/o creación de empleo (Alarcón Caracuel, 1988).

Si bien hasta la década de los años 90 del siglo XX, la regulación del tiempo de trabajo se había construido sobre la base de la necesaria reducción de la duración de la jornada de trabajo como mecanismo para garantizar fundamentalmente la protección de la seguridad y salud de los trabajadores⁷, a medida que fue cobrando fuerza la idea (¿ideología?) de la transformación del proceso de producción, la regulación del tiempo de trabajo se recondujo hacia su flexibilidad. En un primer momento a través de la distribución irregular de la jornada de trabajo consensuada colectivamente, posteriormente a través de la capacidad unilateral de los sujetos empresariales de modificar este aspecto de la regulación del tiempo de trabajo.

desarrollo social y económico. Es así, como el capitalismo se presenta, en sus diferentes autodenominaciones (¿anarcocapitalismo!), como el sistema socioeconómico único que permite la adquisición de mayores espacios de libertad, sin desvelar la verdadera naturaleza de éste como generador de formas de esclavitud modernas.

⁷ Sin ánimo de exhaustividad, aquella década es en la que tienen lugar los debates más importantes en torno a la reducción del tiempo de trabajo como fórmula del reparto del bien escaso que supone el empleo. De ahí que en Francia, Italia y Alemania se pongan en marcha durante ese período normativas tan importantes como las *Leyes Aubry*.

La regulación jurídica de esta condición de trabajo se ha caracterizado desde entonces por abrir espacios a la capacidad de los sujetos empresariales para determinar cuantitativamente el objeto del contrato de trabajo de forma desigual en módulos temporales inferiores a la duración de la propia relación laboral. El periodo anual como modulo temporal de referencia para el cómputo de la jornada de trabajo ha deparado una secuenciación irregular de ésta, capaz de transformar la configuración misma del contrato de trabajo, creando la apariencia de que la obligación laboral contraída por la persona trabajadora lo es de resultado y no de medios (Alarcón, 2007: 50-55). La posibilidad de exigir distintas cantidades de tiempo de trabajo en función del *momento de la producción*, no solo ha derivado en una comprensión deformada del contrato de trabajo, con el consiguiente riesgo de entender que cada módulo temporal en el que se secuencia la jornada de trabajo es una prestación de trabajo autónoma, sino en una prolongación larvada de la duración de la jornada de trabajo y, por tanto, de la subordinación de los tiempos de las personas trabajadoras a los tiempos de la producción⁸.

Esta transformación en materia de ordenación del tiempo de trabajo, de lo cuantitativo a lo cualitativo, ha generado un fuerte desequilibrio entre las partes de la relación laboral en términos de soberanía. De forma indiscutida se ha entendido que su distribución forma parte exclusiva de los poderes empresariales de dirección y organización de la actividad productiva, pese a los esfuerzos de la normativa laboral destinada a abrir espacios para la conciliación de la vida familiar y laboral y, por tanto, a la igualdad entre mujeres y hombres (Rodríguez Pastor, 1999). La soberanía del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras determina, en última instancia, la soberanía sobre el resto de los tiempos de vida. En este sentido, se analizarán a continuación los tres principales aspectos en los que, a nuestro modo de ver, las personas trabajadoras ven condicionada la soberanía de su tiempo de trabajo y de vida como consecuencia de la vigencia del proyecto normativo existente en el ordenamiento jurídico español desde la década de los años 90 del siglo pasado.

2.1. Contractualización del derecho a la limitación de la jornada de trabajo

La relación entre ciudadanía y trabajo se traduce en primera instancia en la cantidad de tiempo concertado en el contrato de trabajo a cambio de un salario, puesto que determina la posibilidad de participación social, política y económica. Al respecto, la OIT nos ha informado desde hace tiempo sobre la convivencia simultánea de situaciones de: i) sobreexplotación, como consecuencia de la realización de jornadas de trabajo prolongadas más allá de los límites lega-

⁸ De este modo, España se coloca entre los países de la UE con mayor duración de la jornada ordinaria, 41,1 horas semanales, después de Reino Unido y Polonia (fuente: Eurostat. Employment in Europe, 2019).

les y/o convencionales; ii) subempleo, derivadas de un acceso a una cantidad de tiempo de trabajo inferior al deseado y necesitado por la persona trabajadora; iii) desempleo, tan habituales en nuestras sociedades, en especial en épocas de crisis económicas, cada vez con menor distancia temporal las unas de las otras, y que provocan terribles efectos socioeconómicos tanto a nivel individual como colectivo⁹.

Todas estas situaciones indeseables encuentran su origen, entre otros factores, en la insatisfactoria fórmula de controlar y gestionar la limitación de la jornada de trabajo, referida estrictamente al ámbito del contrato de trabajo que une a la persona trabajadora con su empleadora, y que impiden repensar fórmulas de mantenimiento y creación de empleo ya no relacionadas con la reducción del tiempo de trabajo, sino con una distribución de éste más equitativa, que evite las desigualdades apuntadas anteriormente.

La normativa laboral ha abordado clásicamente esta cuestión desde la perspectiva de la relación contractual individual, concediendo a la limitación de la jornada en el seno contrato de trabajo la capacidad de satisfacer los intereses de las personas trabajadoras, en especial los referidos a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, así como de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, olvidando de este modo la vertiente colectiva del tiempo de trabajo que, como se viene afirmando, resulta absolutamente trascendental para articular políticas de empleo más igualitarias que redunde en la calidad de estatus de ciudadanía. Ha sido —y es— ésta una opción de política del derecho muy apegada al modo de producción fordista, donde resultaba habitual establecer un único contrato de trabajo, formalizado o no, durante la entera biografía laboral de una persona trabajadora (Babiano Mora, 1993: 77-94). La realidad actual del mercado de trabajo español, y no sólo (aunque sí especialmente), nos informa de hechos extremadamente relevantes a los efectos de computar efectivamente el tiempo de trabajo. El año en el que se introdujo la reforma laboral de 2021, que ha perseguido revertir las altas tasas de temporalidad, se celebraron 18.506.494 contratos de trabajo para un total de 20.184.900 personas trabajadoras con un total de personas desempleadas que ascendió a 3.105.905 personas. Datos que han variado en cuanto al carácter indefinido de éstos, pasando de 1.226.736 para el año 2021 a 5.675.962 durante el 2022, no así en el número total de contratos realizados anualmente, que en el año 2022 ascendieron a 16.977.429¹⁰.

⁹ Véase entre otros Informes de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf.

¹⁰ Los datos han sido obtenidos del SEPE con fecha de última visita el 12 de noviembre de 2024: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>.

Datos que han de relacionarse tanto con la temporalidad de las relaciones laborales, principalmente hasta la reforma laboral de 2021, como con la proliferación desbocada del trabajo a tiempo parcial involuntario que, en esencia, explican el incremento del fenómeno de los *working poors*. Es decir, que ser titular de un empleo formalizado no asegura por sí solo el acceso a una ciudadanía más o menos plena. Por el contrario, parece imponerse hoy una lógica en la que resulta imprescindible el desarrollo más de un empleo para salir del umbral de la pobreza¹¹.

En este contexto el tiempo de trabajo prestado por cada persona trasciende el contrato individual de trabajo a los efectos de intervenir normativamente para asegurar un reparto del empleo más igualitario y equitativo, pero también para evitar la ficción de que el cumplimiento de la limitación efectiva de la jornada en cada uno de los contratos laborales estipulados por la persona asegura la protección eficaz de su seguridad y salud laboral y otorga posibilidades de conciliar tiempos de vida privada y pública. La limitación efectiva de éste ha de atender, pues, al conjunto de jornadas de trabajo realizadas por cada persona trabajadora en un periodo de referencia concreto, haya ésta suscrito uno o más contratos de trabajo. Hasta el año 2019, esta posibilidad constituía un reto muy difícil de alcanzar, pero la obligación empresarial de registrar la jornada laboral de las personas trabajadoras, a partir del RD-ley 8/2019, de 8 de marzo, permite hoy pensar una política pública de empleo basada en primer lugar en el reparto equitativo e igualitario del tiempo de trabajo que, a la postre, coadyuve a mejorar sensiblemente tanto la salud laboral como las posibilidades de integrar en el contrato de trabajo el proyecto de vida de las personas trabajadoras.

2.2. Repercusiones del sistema de cómputo anual de la jornada de trabajo

Tiempo y trabajo constituyen un binomio que ha discurrido unidireccionalmente por la satisfacción de las necesidades de los sujetos empresariales. La transición del sistema de producción, del fordismo al posfordismo, ha servido de justificación general desde entonces para ensanchar la capacidad de reacción empresarial, permitiendo adaptar el tiempo de trabajo a las exigencias de una demanda que se ha declinado en constante fluctuación. La normativa laboral, a través de las sucesivas reformas introducidas a partir de 1994, ha perseguido infatigablemente dotar a los sujetos empresariales de dosis cada vez mayores de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo. Este proceso, en línea de principio, se ha articulado a través de la Ley en una triple dirección.

Por un lado, la propia norma legal ha sido la encargada de incorporar de forma taxativa y autoritaria fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, como señaladamente ha ocurrido con la distribución irregular de la jor-

¹¹ Los datos al respecto no ofrecen dudas: <https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/casi-tres-millones-personas-pobreza-empleo-espana>.

nada de trabajo en relación con el periodo de referencia que sirve para su cómputo. La regla general de la limitación de la jornada de trabajo fijada en cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual (12 meses), además de constituir una trasgresión de lo regulado por 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, ha supuesto para las personas trabajadoras un intenso nivel de incertidumbre vital en relación con la determinación del momento concreto de la prestación de trabajo, así como una prolongación de su jornada de trabajo (Rodrigo Saiz, 2024: 2-7)¹². Incertidumbre y prolongación del tiempo de trabajo que han repercutido en diferentes ámbitos de interés individual para las personas trabajadoras como el de la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Resulta absolutamente disruptivo a los efectos de limitar efectivamente la jornada de trabajo mantener, como regla general, un periodo de referencia anual para el cómputo de la jornada (Sepúlveda, 2019: 217-228). Y ello, además, porque los incumplimientos empresariales que dan lugar a trasgresiones de la limitación de la jornada no encuentran medidas correctoras adecuadas para proteger los derechos en juego, especialmente la protección de la seguridad y salud en el trabajo, así como los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (retribución de todo el tiempo de trabajo, al precio que corresponda según el carácter ordinario o extraordinario de las horas de trabajo, y una posible sanción derivada del art. 7.5 TRLISOS)¹³. En este sentido, se hace imprescindible una revisión de conjunto de las previsiones normativas referidas al periodo de referencia para el cómputo de la jornada, entre las que se destaca tanto el previsto como norma general en la Directiva 2003/88/CE, que lo establece en cuatro meses, como el contenido en el art. 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en la que se prevé un periodo de referencia de tres meses para entender cuándo es regular el trabajo a distancia (Rodríguez Escanciano, 2021: 6)¹⁴.

Por otro lado, este proceso de construcción normativa de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo presenta como seña de identidad el arrinconamiento de la capacidad de intervención de la negociación colectiva. En algunas ocasiones colocando al convenio colectivo en una situación desfavorable respecto al contenido de la norma legal, como ocurre con la distribución irregular de la jornada de trabajo y la elección del periodo de referencia para su cómputo. En

¹² Es éste uno de los principales motivos que justifican la existencia de una obligación de los sujetos empresariales de registrar la jornada de trabajo.

¹³ En este punto, la reforma sobre el tiempo de trabajo recoge las modificaciones de los arts. 12, 13 y 40 de la LISOS para incrementar el valor económico de las multas derivadas de las sanciones previstas en los dos primeros preceptos mencionados, elevando éstas hasta un máximo de 10.000 euros.

¹⁴ La jurisprudencia que está apareciendo en torno al cómputo de tiempo de trabajo en el ámbito del trabajo a distancia debe resultar aplicable a situaciones laborales de presencialidad.

otras, negando directamente espacio al convenio colectivo en esta materia para otorgarlo a la voluntad unilateral del sujeto empresarial, ya sea directamente, mediante la potestad empresarial de determinar importantes extremos de la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea indirectamente, consintiendo que la voluntad del empresario pueda modificar la regulación contenida en la norma paccionada de aplicación (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2009). Con ello, se ha asistido —y se asiste— a un intenso fenómeno de desequilibrio contractual en el que la acción colectiva de representación y negociación se ve abocada a la frustración. El resultado, de nuevo, se expresa en términos de una disponibilidad total de los tiempos de las personas trabajadoras como fórmula de satisfacción de los ritmos de la producción. Resulta muy cuestionable, hoy, esta opción de política del derecho, más aún si se analiza la articulación jurídica dispuesta para gestionar las necesidades de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo, consistente en un trasvase de poder desde la norma legal a la voluntad de los sujetos empresariales, donde el convenio colectivo del sector es negado como espacio idóneo donde determinar necesidades concretas de flexibilidad e intensidad de éstas.

En último lugar, la construcción de este proceso de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo ha sido analizada como una cuestión inevitable para la mejora de las relaciones de producción, declinadas bajo las exigencias del mantra de la flexibilidad total. El sacrificio soportado por las personas trabajadoras en relación con su salud, con sus tiempos de vida, con la calidad de su empleo no han sido tomados en consideración de cara a contener la deriva de la flexibilidad tanto de entrada (temporalidad y parcialidad) como de salida (laxitud de las causas y abaratamiento de la indemnización por despido) de la relación laboral. Y ello, pese a las manifestaciones de los interlocutorios sociales, expresadas en los sucesivos Acuerdos para Negociación Colectiva, primero, y para el Empleo y la Negociación Colectiva, después, en el que se establecían el compromiso de que el recurso a la flexibilidad interna desplegara efectos en la mejora del empleo, reservando tal posibilidad empresarial a las relaciones laborales de carácter indefinido.

Ha sido, sólo, a partir de la irrupción de la pandemia de la COVID-19 cuando la flexibilidad interna en materia de tiempo de trabajo, reducción de la jornada de trabajo y/o suspensión del contrato de trabajo, han alcanzado un protagonismo decisivo en el mantenimiento del empleo durante momentos de crisis económicas empresariales. Mecanismo que, como es sabido, se ha visto reforzado en la reforma laboral de 2021, pero que presenta mayores posibilidades en el ámbito de la negociación colectiva. Lo dicho a este respecto, nos lleva a proponer una intervención que, en primer lugar, recupere al convenio colectivo de sector como la sede idónea para determinar las necesidades de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo, aunque ello implique articular diálogos entre este ámbito negocial y el empresarial. En segundo lugar, la extremada vulnerabilidad de las personas trabajadoras cuyo vínculo jurídico contractual lo es de carácter

temporal o a tiempo parcial invita a acotar estrictamente las posibilidades de uso de esta flexibilidad interna, de la distribución irregular de la jornada de trabajo, a las relaciones laborales de carácter indefinido.

2.3. Derecho a la limitación de la jornada de trabajo

El conjunto de tiempos de vida se organiza y estructura en relación con las reglas previstas para el tiempo de trabajo, según se ha tenido ocasión de analizar. Este hecho en sí mismo invita a la reflexión individual y colectiva, por cuanto cabe indagar si la dominación del resto de tiempos de vida por los tiempos de trabajo *merece la pena* en términos socioeconómicos, de satisfacción de necesidades materiales, emocionales... de las personas trabajadoras.

Más de un siglo y medio después de la *gran transformación* y, por tanto, de la consolidación del trabajo subordinado como relación social prevalente, las sociedades atravesadas de forma más intensa por el sistema económico-empresarial capitalista continúan ordenándose de tal forma que los tiempos de trabajo retribuidos ocupan la mayor parte de nuestra existencia. Tanto en términos cotidianos, de dedicación horaria diaria, como en términos biográficos, de empleo durante la vida laboral de una persona. Este es el factor principal por el que progresivamente la normativa laboral ha ido abriendo espacios a los denominados derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo éstos un ariete ineludible para la consecución de mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres.

La evolución de este conjunto de derechos hacia una conciliación corresponsable presenta algunos puntos críticos que, de manera obligada, han de señalarse.

El primero de ellos guarda relación con las dificultades que aquellos derechos tienen de cara a su disfrute en relación con un sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo tan flexible que impide, por un lado, la previsibilidad de la prestación de trabajo por parte de las personas trabajadoras (Trillo, 2022: 45-48). Por otro, la imposibilidad de expresión de la voluntad individual de las personas trabajadoras en el proyecto contractual como consecuencia de un sistema que preferencia la voluntad individual del sujeto empresarial por encima de cualquier otra fuente, sea ésta de carácter colectivo o individual. Sin embargo, cabe señalar un horizonte esperanzador que ofrezca mayor seguridad en este ámbito a las personas trabajadoras. Nos referimos a las previsiones contenidas en los arts. 4.2.l) y 10.1.a) de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

A este respecto, conviene recordar además la flexibilización del concepto de tiempo de trabajo a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo¹⁵, quien

¹⁵ En STS 6 de marzo de 2000 (rec. n.º 121/1999).

estableció algunas diferencias entre los conceptos de jornada y de jornada de trabajo, sentando que la jornada es un concepto más amplio que el referido a la jornada de trabajo, ya que aquél incluye el tiempo de presencia en el lugar físico que la empresa pone a disposición para ordenar la prestación laboral.

La jornada incluye, pues, los tiempos de descanso más allá de que estos sean retribuidos o no retribuidos¹⁶.

Algo similar cabe indicar en relación con el horario, cuya función esencial es la de señalar los momentos precisos dedicados a la prestación laboral en un determinado lapso de la jornada de trabajo. Esta distinción entre jornada de trabajo y horario se difumina cuando la primera es sometida a distribución irregular, ya que no está tan clara la función de cada uno, especialmente en el arco temporal diario. Como ha indicado con énfasis el Tribunal Supremo, la distribución irregular de la jornada incide sensiblemente en el horario de entrada y salida del trabajo, de modo tal que solamente cuando se conozca la distribución, se tendrá certeza de cuál sea el horario tanto diario como del conjunto de días en el que se realiza la prestación de trabajo distribuida irregularmente¹⁷.

El segundo de los puntos críticos, a nuestro juicio, se localiza en el modelo de familia que la normativa laboral toma como referencia para establecer los derechos de conciliación, así como para identificar a los sujetos de derecho. Y es que, como se justificará a continuación, aquel modelo de familia convive con otros modelos de igual o mayor relevancia cuantitativa y, por tanto, han de ser tomados en consideración a la hora de reconfigurar este extremo fundamental de la normativa sobre tiempo de trabajo. Cuando acudimos a los datos relativos a la composición de los hogares en España, se observa una pluralidad o heterogeneidad de situaciones en la que el modelo de hogar conformado por una pareja con hijos supone 6.208.100 hogares de un total de 18.754.800 hogares para el año 2020. Es decir, un tercio de los hogares responden a aquel modelo arquetípico de familia que, por cierto, tiene sus raíces en una sociedad muy distinta a la actual¹⁸. Datos que obligan, por un lado, a señalar la necesidad de que la legislación laboral en este concreto ám-

¹⁶ La controversia sobre la calificación del tiempo de disponibilidad como tiempo de trabajo efectivo cuenta con una larga trayectoria en la que ha intervenido de forma reiterada el Tribunal de Justicia para ir delimitando precisamente las relaciones entre la disponibilidad y el tiempo de trabajo efectivo. Cabe mencionar, a modo de ejemplo, las Sentencias 3 de octubre de 2000 (C303/98), *Simap*; 9 de septiembre 2003 (C-151/02), *Jaeger*; 1 de diciembre 2005 (C-14/04), *Dellas*; y 10 de septiembre 2015 (C-266/14), *Tycos*; y Autos 11 de enero 2007 (C-437/05), *Vorek*; y 4 de marzo de 2011 (C-258/10), *Grigore*. La Sentencia del TJUE que ahora se entiende oportuno utilizar de guía para abordar la obligación del sujeto empresarial de incluir estos tiempos de disponibilidad en la llevanza del registro de jornada es la STJUE de 21 de febrero 2018 (C-518/15), *Matzak*.

¹⁷ SAN 28 de julio de 2014 (rec. n.º 173/2014).

¹⁸ Datos INE: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176952&menu=ultiDatos&cidp=1254735572981.

bito pierda cualquier exclusividad en relación con este tercio de hogares para expandir la base subjetiva de los derechos de conciliación a personas y situaciones que, no siendo nada minoritarias, no responden a la convención social. En definitiva, se han de contemplar más sujetos de derecho que exclusivamente los matrimonios y/o parejas de hecho. Lo contrario, implica dejar en un lugar muy desigual, por lo pronto, a casi dos millones de hogares en los que los progenitores no conviven.

En último lugar, con apoyo en los datos INE para la composición de hogares en España para el año 2020, se ha de hacer una advertencia sobre la pérdida de fuerza que ha experimentado el aspecto personal de la conciliación con el trabajo. Y ello, cuando más de la mitad de los hogares registrados para el año 2020 carecen de hijos, dentro de los cuales existen más de cinco millones de hogares constituidos por un solo miembro, siendo 2.758.500 hogares con un conviviente menor de 65 años.

3. Ordenación del tiempo de trabajo en la *era digital*

La digitalización de la vida social y económica está ofreciendo una nueva manera de socialización, que tiene lugar preferentemente en lo virtual, asistiendo a un *proceso de hibridación*, que en el mundo del trabajo está desafiando las reglas jurídicas para limitar y controlar el tiempo en la relación entre trabajo y capital (Ugarte, 2024: 120). A estos efectos se profundiza en los siguientes dos epígrafes sobre las problemáticas del tiempo de trabajo en el ámbito del trabajo en plataformas y en el del trabajo a distancia.

3.1. En el trabajo en plataformas digitales

Las tecnologías digitales dispuestas en derredor de la economía de plataformas albergan un neto carácter disruptivo, especialmente en lo referido a la determinación de la jornada, el horario de trabajo y los tiempos de descanso y, por tanto, de la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras (Fernández Prieto, 2021: 167-186). La intensidad de esta disrupción ha provocado en los ordenamientos jurídicos una convulsión capaz de cuestionar conceptos jurídicos tradicionales como el tiempo de trabajo efectivo, los períodos de disponibilidad o el registro de la jornada.

La dinámica de la prestación laboral basada en el *just in time*, típica también de estos entornos empresariales, tiene como consecuencia inmediata la incertidumbre en la determinación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras, agudizando de este modo su subordinación a las demandas económico-empresariales. La precariedad en el trabajo que tiene lugar en el trabajo asalariado prestado en plataformas digitales es una realidad cotidiana que se conecta con la

ausencia de garantías de una jornada mínima de trabajo que asegure a estas personas trabajadoras un salario suficiente (Gines, 2021: 25).

La consideración del tiempo de trabajo a disposición como un tiempo no remunerado permite a las plataformas digitales sostener la organización de su modelo de negocio, sin que ello tenga un reflejo en la retribución de las personas trabajadoras. Sin embargo, más allá del conflicto sociolaboral a efectos retributivos que implica la calificación de los diferentes tiempos que componen la prestación laboral, se ha de afirmar la obligatoriedad de registrar los tiempos de disponibilidad por parte de los sujetos empresariales (Soler Arrebola, 2023: 4-12). Y ello, en base a que las notables dosis de flexibilidad en relación con la jornada, el incremento de los tiempos de trabajo y de mera disponibilidad provocan un desajuste entre la carga de trabajo y la jornada (uso intensivo de las tecnologías y la exigencia de estar permanentemente conectados), que a la postre producen un número importante de riesgos psicosociales, en especial ansiedad, estrés y depresión (De Stefano y Aloisi, 2019: 359-379).

A este respecto, cabe llamar la atención sobre la importancia de la voluntad unilateral del sujeto empresarial en la determinación del contenido y alcance del registro de jornada como consecuencia de la carencia de regulación convencional en materia del trabajo en plataformas digitales de reparto. Una decisión empresarial que, eso sí, ha de respetar en todo caso la interpretación doctrinal y judicial del art. 34.9 LET, por lo que deberán incluirse en el registro de jornada aquellos tiempos de disponibilidad cuando los términos de la incorporación al trabajo limiten las posibilidades de desarrollo de las personas trabajadoras tanto en términos personales, familiares como sociales. Esta afirmación conduce, por tanto, a entender no ajustados a derecho las posibles regulaciones convencionales que introduzcan criterios estrictamente productivistas en la determinación de los tiempos a registrar.

El Acuerdo suscrito entre Sindicatos y *Take Away Express Spain, SL (Just Eat)* previó una regulación del tiempo de trabajo que puede servir como referencia para futuras modificaciones de su regulación. El art. 34 del texto colectivo ha ofrecido una diferente concepción del tiempo de trabajo efectivo en función de que se trate de personal de reparto con o sin base en el centro de operaciones. Para los primeros, el tiempo de trabajo efectivo computará desde el inicio hasta el final de la jornada diaria programada, dado que es el único periodo en el que la persona trabajadora se encuentra a disposición del sujeto empresarial para la recepción y entrega de pedidos. A tal efecto, será necesario para el inicio del cómputo del tiempo de trabajo efectivo que, al comienzo programado y comunicado de la jornada, la persona trabajadora esté uniformada y a disposición de la Empresa a la espera de recibir los medios e instrucciones para la prestación de servicios. En caso contrario, el tiempo de trabajo efectivo comenzará a computarse cuando la persona trabajadora se encuentre uniformada y efectivamente a disposición de la Empresa.

Además, este Acuerdo ha entendido como tiempo de trabajo efectivo aquel empleado por el personal de reparto en ir desde el centro de operaciones hasta el área de espera asignada y desde el lugar de entrega del último pedido hasta el centro de operaciones.

Por su parte, para el personal de reparto sin base en el centro de operaciones se considera que el tiempo de trabajo efectivo da comienzo cuando la persona trabajadora se encuentre en el área de espera asignada, a partir de la hora en la que comience su jornada programada, finalizando cuando termine la jornada programada.

En ambos supuestos, el criterio mantenido se rige por estar a disposición del sujeto empresarial para poder desarrollar las funciones asignadas, por lo que en estos casos el tiempo de disponibilidad también goza de la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El registro de jornada en el ámbito del trabajo en plataformas digitales de reparto resulta de especial interés con ocasión de los particularismos aquí descritos, de ahí que se pueda afirmar que su no llevanza por parte empresarial somete a las personas trabajadoras a una mayor inseguridad jurídica. Al respecto, cabe advertir la posibilidad de las personas trabajadoras de reparto de solicitar la información registrada por el sujeto empresarial en materia de jornada. Nótese que el art. 15 del Reglamento UE 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, establece el derecho de las personas físicas a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales. Así mismo, las personas trabajadoras albergan el derecho a recibir información sobre los fines del tratamiento; las categorías de datos personales de que se trate; los destinatarios o las categorías de destinatarios a los que se comunicaron o serán comunicados los datos personales; el plazo previsto de conservación de los datos personales o los criterios utilizados para determinar este plazo; la existencia del derecho a solicitar del responsable la rectificación o supresión de datos personales o la limitación del tratamiento de datos personales relativos al interesado, o a oponerse a dicho tratamiento; el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control; cuando los datos personales no se hayan obtenido del interesado, cualquier información disponible sobre su origen; la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles y, al menos, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado. De este modo, el responsable del tratamiento facilitará una copia de los datos personales objeto de tratamiento.

Este instrumento jurídico por el cual las personas trabajadoras podrían solicitar los datos relativos al tiempo que éstas se encuentran bajo el poder empresarial de la plataforma digital se complementa con las previsiones conteni-

das en el art. 20 del Reglamento, por las cuales aquéllas tienen derecho a recibir los datos personales que le incumban, que haya facilitado a un responsable del tratamiento, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento sin que lo impida el responsable al que se los hubiera facilitado. Es decir, las personas trabajadoras podrían transmitir estos datos a un tercero, representación sindical. Es más, en el ejercicio de su derecho a la portabilidad de los datos, la persona trabajadora gozaría del derecho a que los datos personales se transmitan directamente a la representación sindical cuando ello fuera técnicamente posible¹⁹.

3.2. En el trabajo a distancia

En última instancia, se debe hacer una breve mención al tiempo de trabajo en el ámbito del trabajo a distancia en el que, como es sabido, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD), establece una serie de consideraciones normativas de utilidad para determinar el sentido y alcance de aquél, entre las que cabe destacar la relación que establece esta norma entre la regulación y control del tiempo de trabajo y la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras (Martín Vales, 2023: 4-9). Es por ello, que el art. 16 LTD cuando concentra la atención en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia exige que se tengan en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, «en particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada».

Se ha de recordar, además, que el art. 4 LTD hace referencia expresa al tiempo de trabajo cuando desarrolla el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas que desarrollan el trabajo a distancia respecto a los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa (Morato, 2021: 269-272). Estrechamente relacionado con el principio de igualdad de trato y no discriminación en relación con el tiempo de trabajo, el art.7 LTD obliga a que mediante el acuerdo de trabajo a distancia se deba especificar, entre otros, el horario de trabajo y las reglas de disponibilidad; el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso; y los medios de control empresarial de la actividad. Sin embargo, el mencionado precepto no incluye la obligación de establecer por parte empresarial un sistema de registro que, no obstante, ha de interpretarse en base al art. 4

¹⁹ Cabe destacar la línea de investigación que en este sentido está desarrollando el proyecto europeo *Recovering worker's data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy* (GDPOweR, Project ID: 101126500) que, a partir de la recuperación de datos de las personas trabajadoras obtenidas por las plataformas digitales, quiere desarrollar y reforzar las estructuras de relaciones laborales en Europa a través de la investigación, el intercambio de información y experiencias de hallazgos y herramientas relacionados con la adaptación de la negociación colectiva a los cambios en el empleo y el trabajo.

LTD que resulta exigible en los términos establecidos para las personas trabajadoras «presenciales» (Guerrero Vizuite, 2023: 191-240).

Por su parte, los arts. 13 y 14 LTD establecen dos prescripciones relevantes en los que se reconoce, por un lado, el derecho al horario flexible y el derecho al registro horario adecuado. En relación con el primero, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido de conformidad con lo establecido en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. Por su parte, el derecho al registro adecuado prevé una serie de particularismos respecto de las previsiones normativas contenidas en el art. 34.9 LET, entre las que destaca el reenvío único a la negociación colectiva para la regulación del registro horario adecuado, por lo que, ante la concurrencia de regulaciones provenientes de diferentes fuentes, parece que prevalecería la regulación contenida en el convenio colectivo, a partir de los datos expresados en el Acuerdo de Trabajo a Distancia.

4. Apuntes finales sobre el control y registro de la jornada de trabajo

La solución al (des)control del tiempo de trabajo para el cómputo de la jornada y el disfrute de los periodos de descanso no reside únicamente en la exigencia de la llevanza de un registro de jornada. El registro de jornada no evita *per se* las situaciones en relación con el tiempo de trabajo que afectan al derecho a la salud y seguridad en el trabajo como sucede destacadamente con los turnos que se prolongan hasta las doce horas, la denominada semana extendida, basada en la acumulación del descanso semanal en periodos de hasta catorce días (art. 37.1 LET), que a la postre inciden muy negativamente en la salud de las personas trabajadoras produciendo situaciones de fatiga, ansiedad y estrés, principalmente. Piénsese, además, que las sanciones dispuestas para corregir las conductas empresariales antijurídicas en este sentido, ubicadas en el art. 7.5 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social albergan una limitada capacidad de evitar los posibles daños en la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Ello, no quiere decir que el registro de jornada, entendido como un instrumento de prevención de riesgos laborales, no constituya un instrumento jurídico útil de cara a eliminar o disminuir los riesgos laborales derivados de la prolongación de la jornada de trabajo más allá de los límites legales y/o convencionales.

Sin embargo, entendemos que la configuración del control del tiempo de trabajo expresado en la obligación empresarial de registrar la jornada de trabajo día a día, y el correlativo derecho de las personas trabajadoras, debe insertarse en una lógica que supere la dimensión individual abriendo espacios que permitan

explorar las posibilidades con las que cuenta la representación de las personas trabajadoras en relación con el cumplimiento del registro de jornada (Alfonso Mellado y Rodríguez Pastor, 2019).

Un primer aspecto de especial interés es el papel de la negociación colectiva relativo a la determinación del sistema de registro de jornada a implantar, puesto que éste no consiste en el mero registro de entrada y salida del trabajo, sino en dejar constancia del desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y/o, en su caso, la distribución irregular de la jornada tomando como periodo de referencia el año. Al respecto, conviene señalar la importancia de que el convenio colectivo de aplicación en la empresa correspondiente haya llevado a cabo una regulación convencional del tiempo de trabajo lo más ajustada a la realidad del desarrollo de las relaciones laborales, dando cuenta, en todo caso, de la elección por una distribución regular o irregular (rígida y flexible) de la jornada, la existencia de turnos de trabajo u otro tipo de flexibilidad a la que se recurra en la organización del trabajo. Se entiende oportuno enfatizar, pues, la necesaria especificación en el convenio colectivo tanto del modo, regular o irregular, de la distribución de la jornada de trabajo como la forma concreta, en su caso, de distribución irregular y las fórmulas de compensación de los posibles excesos de jornada ordinaria de trabajo en un determinado lapso. Cabe advertir que no aparece identificada en la norma estatutaria una preferencia expresa por el convenio colectivo sectorial o de empresa en materia de registro de jornada, lo que con mucha seguridad sea el resultado de la disparidad de situaciones de la negociación colectiva según los sectores productivos.

En segundo lugar, se debe hacer referencia a la imprescindible labor de la representación de las personas trabajadoras para asignar el convenio colectivo de aplicación al registro de jornada, especialmente relevante esta cuestión cuando no haya, o no sea completa, una regulación cerrada de todos los aspectos del tiempo de trabajo, incluido el registro de jornada en el convenio colectivo de ámbito empresarial, pero sí en el sectorial.

En tercer lugar, la representación de los trabajadores ostenta la capacidad que les ofrece el derecho de consulta, al menos en dos situaciones diferentes. La primera, establecida en el art. 34.9 LET, en la que la consulta previa se relaciona con la decisión empresarial de cómo organizar y documentar el registro de jornada en aquellos casos en los que no hubiera regulación expresa en convenio colectivo o a través del acuerdo de empresa. Resulta relevante este reenvío al periodo de consultas en las relaciones laborales que tienen lugar en el seno de plataformas digitales, dada la ausencia actual de negociación colectiva especialmente en las plataformas de reparto. La segunda situación, menos o nada explorada por la doctrina académica y judicial, guarda relación con las previsiones contenidas en los arts. 33.2 y 34.1 LPRL. El registro de jornada constituye un instrumento

de control de los riesgos laborales a los que se exponen las personas trabajadoras como consecuencia de la prolongación indebida de la jornada de trabajo. De ahí, que el empresario esté obligado a consultar a los trabajadores, con antelación suficiente, la adopción de las decisiones relativas, entre otras, a la planificación y organización del trabajo en la empresa en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran proyectar sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta consulta, por lo demás, resulta obligatoria en todos aquellos supuestos en los que haya ausencia de regulación convencional o por acuerdo de empresa, teniendo como contenidos esenciales desde los tiempos que han de incluirse en los registros, como el sistema más idóneo de éstos para su gestión.

En último lugar, cabe plantear la posibilidad de incidencia de la representación sindical de las personas trabajadoras en la mejora de los sistemas de registro de jornada de trabajo a través de la participación institucional. Así, por ejemplo, no se debería desdeñar la labor, por ejemplo, del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en la propuesta de modelos idóneos de registros de jornada, trasladándolos al poder público por medio del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), para que éste digitalice y ofrezca esta herramienta de prevención de riesgos laborales, ajustada a los requerimientos de los principios de la acción preventiva en la empresa. En especial con aquél relativo a tener en cuenta la evolución de la técnica en la adopción, en nuestro caso, de sistemas de registro de jornada. En definitiva, provocar el avance por parte pública de sistemas digitales de registro de la jornada de trabajo como labor promocional de la protección de la seguridad y salud laboral. Repárese en que las empresas pequeñas con bastante frecuencia recurren a los sistemas de registro de jornada en papel con ocasión del mayor coste económico que imponen otros sistemas de llevanza del registro de jornada, especialmente aquellos digitales. No en vano, el INSST es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a su mejora. El INSST debe fomentar y prestar apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y salud en el trabajo por parte de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado.

Es por ello que el registro de jornada debe entenderse como un instrumento normativo cuya finalidad reside en la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados de la prolongación indebida de la jornada de trabajo por encima de los límites legales y/o convencionales. Y ello, pese a que su puesta en marcha y desarrollo arrojan consecuencias jurídicas inmediatas en el ámbito retributivo con ocasión de la identificación de tiempo de trabajo extraordinario. Por otro lado, el registro de jornada se encuentra en proceso de construcción, cuyo desarrollo ha de dar cuenta de su origen y de la reforma que en estos momentos se encuentra en la correspondiente Mesa de Diálogo Social. En este sentido, no está de más recordar cómo el origen y primer

desarrollo legal del registro de jornada ha centrado la atención en la visión individual o contractualista de éste, como ariete contra la sobreexplotación de cada persona trabajadora en relación con la duración de su jornada de trabajo. El segundo desarrollo legal, probablemente contenido en la reforma anunciada sobre reducción de la jornada de trabajo, debería incidir en éste, no solo para corregir los desmanes empresariales de un uso torticero del registro de jornada²⁰, sino también para explorar desde una vertiente colectiva el registro de jornada como fuente de obtención de información que permita realizar políticas públicas redistributivas del tiempo de trabajo a partir del conocimiento pormenorizado del tiempo de trabajo que desarrolla cada persona trabajadora como consecuencia de su adscripción jurídica a uno o varios contratos de trabajo.

La vertiente colectiva del registro de jornada, todavía pendiente de articulación y desarrollo, debe perseguir la finalidad principal de corregir las situaciones que conviven coetáneamente de sobreexplotación, subempleo y desempleo en relación con el tiempo de trabajo.

En último lugar, se quiere compartir la reflexión de la importancia de la negociación colectiva, de la acción sindical en general, en materia de tiempo de trabajo en un marco o contexto que reedita, en la actualidad de forma muy positiva, el modelo de regulación laboral pretendido por la reforma laboral de 2012, basada en la realización de la *jornada máxima legal y la percepción del salario mínimo interprofesional*. En efecto, la reforma laboral del año 2012, en un contexto en el que las políticas laborales se articulaban sobre la base de la *inevitable y benéfica devaluación salarial*, buscó, a través de la modificación de la ultraactividad del convenio colectivo, instaurar una dinámica laboral en la que se proponía el esquema señalado anteriormente: jornada máxima legal y salario mínimo interprofesional. Hoy, a distancia de doce años, parece estarse reeditando este marco normativo de las relaciones laborales, a partir de la idea opuesta a la devaluación salarial: incremento del SMI que se aproxima sensiblemente al 60% del salario medio en España y una reducción legal de la jornada de trabajo que, de materializarse, situaría la máxima legal semanal en 37,5 horas. Esta constatación obliga a repensar el contenido de la acción sindical a través de la regulación convencional del tiempo de trabajo, para reforzar el aspecto cualitativo de la negociación colectiva, en nuestro caso en materia de tiempo de trabajo. O lo que es lo mismo, la negociación colectiva ha de estar en condiciones de intervenir sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo siendo capaz de equilibrar la satisfacción de los intereses contrapuestos de las partes de las re-

²⁰ Nos referimos a la desnaturalización del registro de jornada, utilizada como medio a través del cual detectar posibles incumplimientos de las personas trabajadoras en la realización completa de su jornada de trabajo. Situación ésta que parece responder más a una expresión de la resistencia empresarial de dar cumplimiento efectivo a su obligación de registrar la jornada de trabajo, menospreciando por lo demás los derechos fundamentales afectados por tal comportamiento empresarial desviado.

laciones laborales. Hoy todavía escorados hacia la satisfacción de los intereses económico-empresariales.

Para ello, resulta imprescindible poner fin a regulaciones heterónomas que han mermado la capacidad negocial de esta condición de trabajo, especialmente en lo que se refiere a la adopción como regla general del periodo de referencia anual como base para el cómputo de la jornada de trabajo. La regulación actual del registro de jornada y de la retribución o compensación de las horas extraordinarias parecen indicar el camino a recorrer en una posible modificación legal del art. 34 LET, que ya hoy cuestionan la propia vigencia de la distribución irregular de la jornada de trabajo tomando el año como periodo de referencia para su cómputo. Nótese que el registro de jornada de trabajo se ha de realizar respecto de la jornada de trabajo diaria realmente desarrollada, totalizando ésta mes a mes y retribuyendo y/o compensando el exceso de horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria en periodos de referencia de hasta cuatro meses.

La adopción de un proyecto reformista de estas características conduciría progresivamente a un cambio cultural en el que el tiempo de vida no aparezca tan condicionado o subordinado por los tiempos de la producción capitalista. El registro de la jornada de trabajo constituye una de las palancas con las que traccionar tal cambio cultural de paradigma. «Para que lo que sugiero tenga sentido, es necesario rechazar la noción del tiempo que comenzó en Europa durante el siglo XVIII y que está estrechamente relacionada con el positivismo y con la lineal rendición de cuentas del capitalismo moderno: la noción de que un tiempo único, que es unilineal, regular, abstracto e irreversible lo contiene todo. Todas las culturas han propuesto la coexistencia de varios tiempos circundados de alguna manera por lo eterno» (Berger, 2010).

5. Referencias bibliográficas

- ALARCON CARACUEL, Manuel Ramón (2007) «La jornada ordinaria de trabajo y su distribución», en APARICIO TOVAR y LOPEZ GANDIA, *Tiempo de trabajo*. Bomarzo.
- ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón (1988), *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos, Madrid.
- ALFONSO MELLADO, Carlos L. Y RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo (2019), *El registro de jornada*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- BABIANO MORA, José (1993), «Las peculiaridades del fordismo español». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 3.
- BERGER, John H. (2010) *Con la esperanza entre los dientes*, Alfaguara.
- DE STEFANO, Valerio Y ALOISI, Antonio (2019) «Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers», en Janice R. Bellace y Beryl ter Haar (Editores), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar, Reino Unido.

- FERNÁNDEZ PRIETO, Marta (2021) «Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales», *Temas Laborales*, n.º 156.
- GINÈS FABRELLAS, Anna (2021) «El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica», *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol, 2, n.º 1.
- GUERRERO VIZUETE, Esther (2023), «La normatividad del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», en AAVV, *Los nuevos escenarios laborales de innovación tecnológica* (Moreno i Gene y Romero Burillo, Coords.).
- JOURDAN MARKIEWICZ, Eduardo J. (2014), *Las redes sociales y sus efectos sobre la relación laboral*, RDLSS.
- MARTÍN VALES, Priscila (2023) «El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital», *Revista de Internet, Política y Derecho*, n.º 38.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana (2024), «La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral», *Trabajo y Derecho*, 117.
- MORATO GARCÍA, Rosa (2021) «Desconexión digital y registro de la jornada laboral ante el auge del teletrabajo», en AAVV (Baz Rodríguez, dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*. Wolters Kluwer.
- RODRIGO SAIZ, M.^a Carmen (2024) «Ordenación del tiempo de trabajo. Registro de jornada». *Diario La Ley*, n.º 10590.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2021), «Cómputo como tiempo efectivo de actividad: interrupciones en el desarrollo del teletrabajo por causas no imputables al asalariado y breves paradas para atender necesidades fisiológicas». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 6.
- RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo (1999), *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (2009), *Flexibilidad de la jornada laboral: mecanismos legales, convencionales y contractuales para la modificación de la jornada de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- SCHOR, Juliet (1994) *La excesiva jornada laboral en Estados Unidos: la inesperada disminución del tiempo de ocio*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, María (2019) «La obligación empresarial de establecer un sistema de cómputo diario de la jornada laboral conforme al derecho comunitario». *Temas Laborales*, n.º 148.
- SOLER ARREBOLA, José Antonio (2023) «Tiempo de disponibilidad en plataformas digitales». *Trabajo y Derecho*, n.º 102.
- SUPIOT, Alain (1996) *Crítica del Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios, n.º 11, Madrid.
- TRILLO PÁRRAGA, Francisco José (2022) «La conquista (*in progress*) del derecho a la limitación de la jornada de trabajo». *Trabajo y Derecho*, n.º 93.
- UGARTE CATALDO, José Luis (2024) «Derecho a la desconexión digital: editando un nuevo derecho», *Trabajo y Derecho*, n.º 111.
- UXÓ, Jorge, FEBRERO, Elodio Y ALVAREZ, Ignacio (2024) «Prices, markups and wages: inflation and its distributive consequences in Spain, 2021-2023. *Structural Changes and Economic Dynamics*.
- WAJCMAN, Judy (2017) *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*. Paidós, Barcelona, p. 231.
- ŽIŽEK, Slavoj (2016) *La nueva lucha de clases: los refugiados y el terror*. Anagrama, Bogotá, 2016.