

La construcción normativa del *derecho al tiempo*¹

Por Francisco Trillo Párraga
Prof. Titular Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social (UCLM).

Resumen

La finalidad del presente trabajo gira en torno a dos objetivos concretos: i) valorar el impacto de la reforma sobre tiempo de trabajo que se encuentra en trámite parlamentario en términos de posible cambio de paradigma normativo. Para lo cual resulta fundamental, realizar un análisis de la evolución de la regulación del tiempo de trabajo en el periodo democrático de relaciones laborales introduciendo una reflexión sobre la evolución de la constitucionalización de esta condición de trabajo y deteniéndonos en cómo ha influido el diálogo desarrollado entre las distintas fuentes de regulación, ley, convenio colectivo, voluntad individual de las partes y decisión unilateral empresarial en la regulación del tiempo de trabajo; y ii) indicar determinados aspectos relevantes del tiempo de trabajo que la propuesta de reforma de esta condición de trabajo no incluye y que, a nuestro juicio, resultan muy relevantes para entender realizada la *inaplazable reforma del tiempo de trabajo*.

Sumario

1. Introducción. 2. La reducción de la jornada de trabajo en dimensión constitucional. 3. Diálogos entre las fuentes de regulación del tiempo de trabajo y reducción de jornada. 4. Reordenación del tiempo de trabajo a partir de las relaciones duración y distribución de la jornada. 5. Modernización de la jornada de trabajo en la reforma en ciernes. 6. La construcción normativa del *derecho al tiempo*. 7. Referencias bibliográficas.

Palabras clave: reducción de la jornada de trabajo, registro de jornada, desconexión digital, reforma laboral.

¹ Este trabajo parte responde en buena medida al publicado en la Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, núm. 162, 2025.

The normative construction of the *right to time*

By Francisco Trillo Párraga

Abstract

The purpose of this paper revolves around two specific objectives: i) to assess the impact of the reform on working time currently under parliamentary review in terms of a potential shift in the regulatory paradigm. To this end, it is essential to analyze the evolution of working time regulation during the democratic period of labor relations, reflecting on the evolution of the constitutionalization of this working condition and examining how the dialogue between the various regulatory sources—law, collective bargaining agreement, individual will of the parties, and unilateral employer decisions—has influenced the regulation of working time; and ii) to identify certain relevant aspects of working time that the proposed reform of this working condition does not include and which, in our opinion, are highly relevant to understanding *the imminent implementation of the working time reform*.

Key words: reduction of working hours, working time log, digital disconnection, labour reform.

La construcción normativa del *derecho al tiempo*

Por Francisco Trillo Párraga

1. Introducción

Resulta hoy trasgresor afirmar que cualquier reforma de la sociedad en un sentido más justo e igualitario encuentra en la progresiva limitación y reducción de la jornada de trabajo uno de sus ejes de acción más esenciales. *Trabajar menos, vivir mejor* acoge sin ambages esta trasgresión, cuya percepción tiene como origen con mucha probabilidad la concepción (unívoca) contractualista de esta condición de trabajo esencial, que empaña la comprensión integral de la trascendencia de la ordenación del tiempo de trabajo en sociedades declinadas en torno al trabajo subordinado.² Cualquier proyecto político que, a través de la ley, pretenda escapar de esta hegemonía de la cultura jurídico-laboral actual se expone a reproches e incluso censuras que sitúan esta acción en los derredores del autoritarismo dictatorial³. Estos reproches y censuras convergen en debates económicos y jurídicos que han tenido lugar en la experiencia española desde la década de los años 80 del siglo pasado y que, por cierto, no han arrojado resultados demasiado halagüeños para las personas trabajadoras en términos de derechos. Entendemos por ello que la censura a una propuesta de ley sobre reducción de jornada, registro y desconexión digital encuentra su origen en la defensa de unos intereses económico-empresariales que persiguen paradójicamente, en la era de los grandes avances tecnológicos digitales y del incremento exponencial de la productividad, una prolongación del tiempo de trabajo, cuando sería de esperar justamente lo contrario.

La paradoja tiene su explicación parcial dado que el sistema económico-productivo se encuentra inmerso en un proceso de maximización de la inversión realizada en los medios de producción que hoy la tecnología digital propicia. De ahí, que cuando los avances tecnológicos

² ALARCÓN CARACUEL, M.R., *Ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos, Madrid, 1988.

³ Un buen ejemplo de esta afirmación se encuentra en la noticia no desmentida en la que se afirma por parte de seis catedráticos que un gobierno que promueva desde la ley una reducción de la jornada de trabajo alberga semejanzas con el periodo autoritario-franquista de relaciones laborales. <https://theobjective.com/economia/2025-01-14/seis-catedraticos-trabajo-politica-laboral-diaz-con-franquismo/>. Una respuesta a esta censura, se puede leer en Directorio NET21, “A propósito de las dudas generadas respecto a las políticas sociales de las dos últimas legislaturas”, *NET21*, núm. 21, enero 2025. Disponible en <https://www.net21.org/a-proposito-de-las-dudas-generadas-respecto-de-las-politicas-sociales-de-las-dos-ultimas-legislaturas/>.

producen precisamente un incremento exponencial de la productividad es cuando se dan las más prolongadas jornadas de trabajo.⁴

Pero, además, *trabajar menos, vivir mejor* constituye una reivindicación que se contrapone a la aceptación de la función clásica del *derecho del trabajo capitalista*⁵: la emancipación de las personas trabajadoras sin un proyecto revolucionario que tenga como finalidad cambiar el sistema económico-productivo. O lo que es lo mismo, la reducción de la jornada de trabajo desde la óptica del *mejor vivir* alberga un cierto componente revolucionario dirigido a sustraer tiempo a la producción capitalista para endosarlo a favor de los usos del tiempo decididos más libremente por las personas trabajadoras.⁶ Y es que el tiempo de trabajo es el instituto jurídico-laboral que mejor expresa el conflicto capital-trabajo, por lo que reducir la jornada de trabajo implica en última instancia aliviar el tiempo de las personas trabajadoras a través de sustraer horas al espacio del trabajo subordinado en el que tiene lugar la contraposición de intereses entre las partes -individuales y colectivas- de las relaciones laborales. La concreción de este conflicto encuentra una de sus manifestaciones más evidentes en la apropiación cuantitativa del tiempo de trabajo.⁷

Esta afirmación, conservando su vigencia, resulta hoy anacrónica y muy insuficiente en relación con la dimensión y relevancia del tiempo de trabajo desde el punto de vista de su capacidad para ordenar la entera sociedad. La vertiente colectiva del tiempo de trabajo, localizada en su aspecto cualitativo, ostenta una importancia central que reside principalmente en la determinación de los tiempos dedicados al trabajo remunerado y, como consecuencia, la de aquellos otros destinados al desarrollo individual de las personas trabajadoras y a la participación e integración colectiva de éstas fuera del espacio empresa. Esta constatación nos obliga a analizar conjuntamente ambas vertientes del tiempo de trabajo, individual y colectiva, que han ido construyendo una relación a través de la regulación sobre la duración y distribución de la jornada de trabajo. De este modo, se pretende ofrecer una visión de la regulación del tiempo de trabajo omnicomprensiva, lo más apegada a la realidad socioeconómica, y no solo a las claves de lectura que ofrece el mercado.

⁴ Ya desde antes del inicio de la década de los años 80 del siglo pasado se había formulado esta explicación ante situaciones paradójicas similares. En CABRERA BAZÁN, J., “Trabajo y tiempo”, *Revista de Política Social*, n° 121, 1979, pp. 93-121.

⁵ JEAMMAUD, A., “El derecho del trabajo en 1988: un cambio de orientación más que una crisis”. *Revista de Droit Social*, núm. 7-8, julio-agosto, 1988, pp. 583-595.

⁶ Repárese en que la reducción de la jornada de trabajo sin pérdida salarial extiende la retribución hacia ámbitos no incluidos en el esquema laboral del trabajo subordinado.

⁷ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., “La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral”, *Trabajo y Derecho*, núm. 117, 2024, pp. 1-25.

En una primera aproximación, se constata cómo el haz de reglas que ordenan el tiempo de trabajo determina un equilibrio entre la vertiente cuantitativa de la prestación de trabajo y la contraprestación salarial, en la que la relación entre obtención del beneficio empresarial y la duración de la jornada de trabajo se ha ido descompensando progresivamente a favor de los intereses de los sujetos empresariales.⁸ El intercambio propuesto en la normativa legal y convencional entre reducción progresiva de la jornada de trabajo y ordenación flexible de ésta ha dibujado una situación en la que el ritmo del incremento de beneficios empresariales⁹ y de reducción de jornada de trabajo¹⁰ no está acompasado desde una razonable proporcionalidad. Durante algo más de tres décadas, esta trabada relación entre reducción y flexibilidad de la jornada de trabajo lejos de arrojar como resultado una liberación significativa del tiempo dedicado a la producción capitalista, ha extendido la subordinación a momentos que se retenían reservados a la libre disposición de las personas trabajadoras, a través de las corpulentas reglas de la flexibilidad del tiempo de trabajo propiciadas mayoritariamente por la acción legislativa.

En efecto, 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 perniciosos efectos en términos individuales sobre la salud y las posibilidades de conciliación entre trabajo y vida privada de la persona trabajadora, ha producido con carácter general una dominación extendida de los tiempos de trabajo sobre el conjunto de tiempos que llenan la vida.¹¹ Este proceso socio-jurídico, junto a otros factores, guarda relación con la evolución de la dinámica de la noción misma del tiempo de trabajo, de modo tal que frente a una concepción moderna del tiempo de trabajo, caracterizada por la percepción de los hechos de forma sucesiva en una línea temporal, hoy, consecuencia de la impronta del tratamiento normativo del tiempo de trabajo y de la irrupción y consolidación de la tecnología digital, nos alejamos cada vez más de aquel modelo espacio-temporal propio de la era industrial para adentrarnos en una experiencia con el tiempo de trabajo basada en instantes inconcebiblemente breves que permiten el

⁸ UXÓ, J., FEBRERO, E. y ÁLVAREZ, I., “Prices, markups and wages: inflation and its distributive consequences in Spain, 2021-2023. *Structural Changes and Economic Dynamics*, 2024, pp. 3-8.

⁹ Resulta revelador analizar las series históricas de márgenes empresariales que ofrece el Observatorio de Márgenes Empresariales: <https://www.observatoriomargenes.es/wme/es/datos/datos-bde/>.

¹⁰ <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/23/T1/Fich/be2301-art14.pdf>.

¹¹ SUPIOT, A., *Crítica del Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios, n.º 11, Madrid, 1996, pp. 45-51.

carácter simultáneo de las relaciones sociales, reemplazando así el espacio real por procesos realizados en tiempo real.¹²

Ello ha desencadenado progresivamente una fragmentación que borra o difumina el comienzo y el final de la jornada de trabajo para dar lugar al fenómeno de 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 de la seguridad y salud y del desarrollo individual y colectivo de las personas trabajadoras. La posibilidad de la extensión de la jornada a través de su distribución irregular y del espacio virtual han abierto la puerta a que los problemas y dinámicas laborales colonicen los tiempos y espacios antaño reservados a la vida personal y/o familiar, además de contribuir a un proceso de intensificación del trabajo en determinados lapsos.

La reducción y limitación de la jornada de trabajo, habiendo sido una reivindicación fundamental por sus fundamentos biológicos y productivos, en el denominado modelo espaciotemporal, resulta hoy insuficiente para entender cumplidos los objetivos anudados al tiempo de trabajo en términos de preservación de la salud de las personas trabajadoras y de la conciliación de la vida privada con las obligaciones laborales. El muro construido por el laboralismo durante el siglo XX, aquél que separaba la vida laboral de la personal y aseguraba la seguridad y salud de las personas que trabajan por cuenta ajena, donde la reducción progresiva de los tiempos de trabajo se erigía en el mejor instrumento, necesita hoy de determinados puntales que refuercen y aseguren la consecución de estos objetivos.

Es así como la línea de acción jurídica y sindical que incorpora la propuesta de intervención legislativa actual en materia de tiempo de trabajo, cuyo objetivo último es *trabajar menos, vivir mejor*, además de incidir en la reducción de la jornada de trabajo para situar su duración máxima semanal en 37,5 horas, añade la instauración de una regulación del registro de jornada fiable, objetivo, no manipulable y accesible, así como una regulación de la desconexión digital que responda eficazmente a los particularismos de las relaciones laborales. La propuesta legislativa parece seguir confiando a la negociación colectiva, también al acuerdo individual de las partes y a la decisión unilateral de los sujetos empresariales, la regulación de la vertiente cualitativa del tiempo de trabajo. Se asiste, por tanto, a un diseño normativo en el que, además de reformar determinados aspectos del tiempo de trabajo, se expresa elípticamente la necesaria articulación entre las fuentes del derecho que regulan esta condición de trabajo, especialmente entre la ley y la negociación colectiva. Seguramente este último

¹² WAJCMAN, J., *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*. Paidós, Barcelona, 2017, p. 231.

aspecto de la propuesta legislativa ha pasado inadvertido, o se ha preferido no incluirlo en el debate público que ha acompañado este Acuerdo Social.

Esta introducción sitúa a los lectores en la finalidad del trabajo que se presenta, y que gira en torno a dos objetivos concretos: i) valorar el impacto de la reforma sobre tiempo de trabajo que se encuentra en trámite parlamentario en términos de posible cambio de paradigma normativo. Para lo cual resulta fundamental, realizar un análisis de la evolución de la regulación del tiempo de trabajo en el periodo democrático de relaciones laborales introduciendo una reflexión sobre la evolución de la constitucionalización de esta condición de trabajo y deteniéndonos en cómo ha influido el diálogo desarrollado entre las distintas fuentes de regulación, ley, convenio colectivo, voluntad individual de las partes y decisión unilateral empresarial en la regulación del tiempo de trabajo y ii) indicar determinados aspectos relevantes del tiempo de trabajo que la propuesta de reforma de esta condición de trabajo no incluye y que, a nuestro juicio, resultan muy relevantes para entender realizada la *inaplazable reforma del tiempo de trabajo*.¹³ Este último objetivo, necesita una revisitación de los principales hitos en la construcción normativa del tiempo de trabajo en materia de duración y distribución de la jornada de trabajo, haciendo hincapié en los efectos que esta relación ha deparado, en especial, a las personas trabajadoras.

2. La reducción de la jornada de trabajo en dimensión constitucional

El acuerdo bilateral entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los sindicatos CCOO y UGT que se firmara, con gran repercusión mediática, el 20 de diciembre de 2024, puso punto final a la larga negociación tripartita de la que se había descolgado la asociación empresarial CEOE-CEPYME y supuso el inicio del cumplimiento de una de las promesas electorales más llamativas en las elecciones de junio de 2023, la reducción de jornada a 37,5 horas semanales sin reducción salarial. Uno de los reproches más llamativos, por los cuales parece haberse descolgado la CEOE-CEPYME de este acuerdo, reside en que sea la norma legal, con sus características de generalidad y uniformidad la que lleve a cabo la regulación de la jornada, que a su juicio debería ser función exclusiva – y excluyente – de la negociación colectiva.¹⁴ Lo que de forma directa impugna el contenido constitucional de la reducción de jornada que se encomienda a los poderes públicos para velar por la salud de las personas

¹³ En este sentido, hemos tenido la oportunidad de anticipar algunos de los aspectos esenciales de la reforma del tiempo de trabajo. TRILLO PÁRRAGA, F., “Apuntes para una (inaplazable) reforma del tiempo de trabajo”, NET21, nº 9, febrero de 2022. Disponible en <https://www.net21.org/apuntes-para-una-inaplazable-reforma-del-tiempo-de-trabajo/>.

¹⁴ En este sentido, BAYLOS GRAU, A. y TRILLO PÁRRAGA, F., “Diálogos ley-negociación colectiva en la regulación del tiempo de trabajo”. *Temas*, núm. 364, abril 2025, pp. 37-40.

trabajadoras, así como para garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral.

Este relato de esta representación empresarial nos retrotrae al debate que se produjera en el año 1983 a propósito de la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales en el que la CEOE sostuvo que el respeto del derecho a la negociación colectiva exigía que la entrada en vigor de la nueva Ley se hubiera pospuesto al momento en que los convenios colectivos ya firmados con una jornada superior a la máxima legal hubieran perdido su vigencia. Una pretensión que fue, años después, desmontada por la jurisprudencia unánime del entonces Tribunal Central de Trabajo y hasta el Tribunal Constitucional tuvo que señalar que la reducción de jornada por ley no vulneraba un principio de autonomía colectiva en la conocida STC 210/1990 que resolvió la cuestión de inconstitucionalidad.¹⁵ En el fallo del Tribunal Constitucional, además de los pertinentes fundamentos jurídicos, se llevó a cabo una delimitación adecuada de los preceptos constitucionales en juego, haciendo quedar fuera del escrutinio constitucional “por pertenecer a una esfera, propiamente política, las numerosas consideraciones que en el Auto se hacen relativas a juicios de oportunidad sobre la medida legal. Su efecto en el mercado de trabajo y las disfunciones que en las organizaciones productivas puede provocar la entrada en vigor inmediata de la Ley”. Del mismo modo, se prescindió “del complejo análisis que se hace sobre la situación legal, doctrinal y jurisprudencial respecto de la problemática general de las posibles interrelaciones entre la Ley y el convenio colectivo”.

La duda sobre la competencia del Estado para regular la jornada máxima legal también fue resuelta por la STC 210/1990, afirmando ya entonces que “la Constitución, asumiendo una larga tradición de intervención legal en la materia, ha impuesto al legislador de forma expresa el establecimiento de límites a la jornada laboral (art. 40.2 CE). No es cuestionable, pues, ni la competencia de la Ley en esta materia, ni que esa intervención de la Ley permite, e incluso impone, la sujeción del convenio colectivo al máximo de jornada legalmente establecido”.

De este modo, se puede afirmar sin fisuras que la fijación del límite de jornada ha sido siempre una misión confiada a la ley. El art. 40.2 de la Constitución encomienda a los poderes públicos garantizar la salud de las personas trabajadoras y el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada de trabajo. Mandato que se concreta a través de la norma legal. La ley es por tanto un elemento decisivo en la fijación del tiempo que se estima socialmente necesario para poner a disposición del empleador la fuerza y la capacidad de trabajo de las personas que

¹⁵ Ver al respecto, BAYLOS GRAU, A., CABEZA PEREIRO, J. y TRILLO PÁRRAGA, F., “Reducción de la jornada máxima: una oportunidad política, social y normativa”. *NET21*, núm 21, febrero de 2025. El texto se puede consultar en <https://www.net21.org/reduccion-de-la-jornada-maxima-oportunidad-politica-social-y-normativa/>.

intercambian su actividad por un salario, sin perjuicio de la determinación concreta de este intercambio en la negociación colectiva, sometida al marco institucional que establece la ley imperativamente.

No es éste el debate más sugerente e interesante, pese a haber dominado la esfera mediática, que no la académica, por cierto. Retenemos mucho más enriquecedor dar cabida a la comprensión de cómo la ley ha redimensionado el contenido constitucional de la duración/reducción de la jornada de trabajo durante el periodo democrático de relaciones laborales. La relación entre ley y norma fundamental prevista en el art. 40.2 CE ha llenado la reducción de jornada de nuevos contenidos y dimensiones constitucionales a propósito precisamente del mandato que se impone a los poderes públicos en materia de limitación de la jornada de trabajo.¹⁶ En este sentido, se ha de destacar cómo la reducción, también la adaptación, de la jornada máxima ha encontrado desde la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y desde la interpretación realizada al respecto por la STC 3/2007, ha incorporado una dimensión constitucional relacionada directamente con la igualdad entre mujeres y hombres. La introducción del apartado 8 en el art. 34 ET como consecuencia de la entrada en vigor de aquélla ha redireccionado la dimensión constitucional de la reducción de la jornada de trabajo hacia horizontes no incluidos en el art. 40.2 CE.¹⁷ Más recientemente, la reducción de la jornada de trabajo ha encontrado una recepción constitucional directamente conectada con la protección contra la discriminación por razón de sexo, que se incorpora por tanto a la interpretación de los derechos a la reducción de jornada y a la adaptación de la jornada de trabajo.

Resulta especialmente ilustrativa a estos efectos la STC 119/2021, de 31 de mayo, relativa a la interpretación integradora, y con sustento constitucional, del art. 34.8 LET para adaptar la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar, por la que se reconoce que la trabajadora había padecido un trato discriminatorio al serle modificada unilateralmente por el sujeto empresarial la reducción de jornada concedida para cuidado de hijo menor de doce años como consecuencia de la distribución irregular de la jornada de trabajo.¹⁸

¹⁶ CASTRILLÓN, V., y BERNAT ZUBIRI, J., “Impactos de la reducción del tiempo de trabajo a 37,5 horas semanales en España para solucionar los principales problemas laborales”. *Lan Harremanak*, núm 52, 2024, pp. 187-222.

¹⁷ ARAQUE LUCENA, I., “Reducir la jornada laboral esencial para para impulsar la igualdad de género”. *Temas para el debate*, núm. 364, abril 2025, pp. 31-33.

¹⁸ DOMÈNECH PRECIADO, C. H., “Conciliación vida familiar y laboral (modificación de jornada). Discriminación por razón de género”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7, 2021, pp. 1-7. Disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001341.

Pero, además, el mandato contenido en el art. 40.2 CE, criticado por afirmarse que no contiene ningún derecho en relación con el encargo que realiza a los poderes públicos de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como garantizar el descanso necesario, se ha visto reforzado desde el punto de vista constitucional a partir de la doctrina del Tribunal Constitucional destacando precisamente que la protección eficaz de la seguridad y salud es el resultado también de la acción normativa de las normas laborales sobre jornadas, descansos y vacaciones, además de la de prevención de riesgos laborales. De este modo, el Tribunal Constitucional en STC 160/2007, de 2 de julio ha establecido que hay una clara relación entre el art. 15 CE y el art. 43 CE, y con la normativa en desarrollo del art. 40.2 CE, arts. 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo (FJ 4º y 5º).¹⁹ De ahí, que la doctrina más atenta haya señalado que “el punto de unión del art. 43.1 CE y el 40.2 CE es que están orientados a hacer real el valor dignidad humana de un modo particularmente intenso, pues en realidad todo el ordenamiento debe estar orientado hacia ese valor que con el respeto de los derechos inherentes a la persona y el libre desarrollo de la personalidad es el fundamento del orden político y de la paz social (art. 10.1 CE). El sentido de la cláusula del Estado Social (art. 1.1 CE) no es otro que establecer una vinculación de los poderes públicos en el desarrollo del principio de igualdad y la efectividad de los derechos sociales lo que les obliga a remover los obstáculos que impidan o dificulten el goce en su plenitud de la igualdad y la libertad (art. 9.2 CE)”.²⁰

La reducción de la jornada de trabajo ha sido también objeto de debate constitucional en relación con la calidad de los servicios públicos en determinados momentos donde la legislación laboral se dirigió a la consecución del objetivo de la devaluación interna, encontrando en la ampliación de la jornada de trabajo unos de los principales mecanismos para alcanzar este objetivo. En efecto, la STC 158/2016, de 22 de septiembre abordó el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno de la Nación en el que se analizaba la constitucionalidad del art. 1 de la Ley de Castilla-La Mancha 7/2015, de 2 de diciembre, por la que se introdujo una regulación de la jornada laboral del personal al servicio del sector público, incluido el personal sanitario, de 35 horas semanales. Pese a la importancia de la materia, el análisis jurídico-constitucional discurrió por el debate sobre si tal potestad resulta competencia estatal o autonómica, alcanzando la Sentencia la conclusión de que la fijación de la jornada de trabajo en el empleo público goza de carácter básico al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.17ª CE, 149.1. 13ª CE y 149.1.18ª CE. El fallo del Alto Tribunal contó con tres

¹⁹ Con apoyo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como, entre otras, STC 62/2007, de 27 de marzo; STC 221/2002, de 25 de noviembre o STC 220/2005, de 20 de septiembre.

²⁰ En este sentido, APARICIO TOVAR, J., “La dimensión constitucional de la seguridad y salud en el trabajo”. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, núm.1, 2020, pp. 23-24. El texto se puede consultar en <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2182>.

votos particulares cuya lectura resulta de interés en relación con las conexiones entabladas entre la reducción de la jornada de trabajo de los empleados públicos y la calidad de la prestación de servicios públicos.²¹

En suma, la reducción de la jornada de trabajo ha adquirido una dimensión constitucional en el que *vivir mejor* se llena de contenido desde la igualdad entre mujeres y hombres, la protección eficaz de la salud de las personas trabajadoras o desde la perspectiva de la prestación de servicios públicos de calidad.

Antes de finalizar el análisis de las dimensiones constitucionales de la reducción de la jornada de trabajo, se debe hacer una llamada de atención sobre el concepto de limitación de la jornada de trabajo que aparece en el mandato constitucional contenido en el art. 40.2 CE. Clásicamente, la limitación de la jornada ha encontrado como único sentido la reducción cuantitativa de la jornada de trabajo, del tiempo de trabajo en general, en un contexto y evolución de la normativa laboral que, por el contrario, ha exacerbado la vertiente cualitativa de esta condición de trabajo.

En efecto, la normativa laboral ha abordado tradicionalmente la limitación de la jornada de trabajo desde la perspectiva de la relación contractual individual, concediendo a 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 resulta absolutamente trascendental para determinar políticas de empleo más igualitarias. Ha sido -y es- ésta una opción de política del derecho muy apegada a un modo de producción agotado, el fordista, donde resultaba habitual establecer un único contrato de trabajo, formalizado o no, durante la entera biografía laboral de una persona trabajadora. La realidad actual del mercado de trabajo español, y no sólo (aunque sí especialmente), nos informa de hechos extremadamente relevantes a los efectos de entender que se produce una limitación de la jornada de trabajo satisfactoria. La temporalidad de las relaciones laborales y la sensible expansión del trabajo a tiempo parcial involuntario explican, en esencia, que entendamos no cumplido el mandato del poder público de la limitar la jornada de trabajo tan solo desde la mirada de la reducción de la jornada de trabajo, sino también, y especialmente, desde la comprensión de la existencia de

²¹ Un exhaustivo comentario en MAYOR GÓMEZ, R., “Comentarios a la Sentencia del Tribunal Constitucional, de 22 de septiembre de 20216: inconstitucionalidad de la jornada laboral de 35 horas de los empleados públicos en Castilla-La Mancha”. *Gabilex*, núm. 7, 2016, pp. 266-311.

biografías laborales en las que el pluriempleo y la temporalidad rebajan las expectativas de garantizar la salud y el descanso adecuado a las personas trabajadoras.²²

En este contexto, el tiempo de trabajo prestado por cada persona trasciende el contrato individual de trabajo a los efectos de la necesaria intervención normativamente que asegure las finalidades anudadas a la normativa sobre tiempo de trabajo. No se puede aceptar más 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 de su seguridad y salud laboral y otorga posibilidades del oportuno descanso y, con él, de la conciliación de los 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 difícil de llevar a la práctica, 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 sociofamiliar. En definitiva, a *vivir mejor*.

En esta actualización de la comprensión del mandato constitucional de la limitación de la jornada de trabajo se debe hacer notar cómo el proceso de construcción de la normativa sobre tiempo de trabajo se ha declinado en términos de flexibilidad, con ocasión de la decisión legislativa desde mediados de la década de los años 90 del siglo pasado para conceder espacios cada vez mayores a la decisión unilateral del empresario. La transición del sistema de producción sirvió de justificación general desde entonces para ensanchar la capacidad de regulación empresarial de esta condición de trabajo, permitiendo adaptar el tiempo de trabajo a las exigencias de una demanda productiva en constante fluctuación. Este largo proceso ha deparado en términos generales un entendimiento incompleto de la limitación de la jornada de trabajo derivado de la flexibilidad con la que la normativa vigente establece tanto el cómputo como el periodo de referencia sobre el que calcular la duración de la jornada de trabajo. Se tendrá ocasión de profundizar sobre este aspecto más adelante, en el epígrafe 4. Baste ahora señalar que el derecho de las personas trabajadoras a la limitación efectiva de la jornada de trabajo despliega efectos reducidos como consecuencia de la flexibilidad laboral, entendida tanto en término de temporalidad de la duración del contrato, como de atipicidad de la duración de la jornada de trabajo o de la distribución irregular de la jornada de trabajo en un periodo de referencia que se calcula normalmente en torno al año natural.

²² Véase TRILLO PÁRRAGA, F., “Usos do tempo no século XXI: chaves de leitura para uma reforma (urgente) do tempo de trabalho”. Espaço Jurídico Journal of Law, vol. 23, núm. 1, 2022, pp. 121-136.

3. Diálogos entre las fuentes de regulación del tiempo de trabajo y reducción de jornada.

El debate sobre la ordenación del tiempo de trabajo desde la perspectiva de las fuentes de regulación, incluida la voluntad unilateral empresarial, ha evolucionado de manera muy desigual en la experiencia española. A grandes rasgos, las relaciones entre las distintas fuentes de regulación han experimentado una sensible reformulación en la que la ley ha desempeñado clásicamente una función de demarcación del proyecto político y socioeconómico de las relaciones laborales a partir de la intervención normativa en el tiempo de trabajo.²³

Si se toman como referencia de análisis las tres reformas laborales más influyentes en materia de tiempo de trabajo, Ley 4/1983, de 29 de junio, Ley 11/1994, de 19 de mayo y Ley 3/2012, de 6 de julio se observa cómo la norma heterónoma ha atribuido a esta esencial condición de trabajo funciones dispares que han oscilado desde *trabajar menos para trabajar todos* (1983); la mejora de la competitividad empresarial a través de la introducción de mecanismos de adaptabilidad/flexibilidad en la fase de desarrollo de la relación laboral (1994) y el fortalecimiento de los mecanismos de inaplicación de las condiciones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo como fórmula de devaluación interna (2012).

Estas intervenciones normativas, especialmente las dos últimas, muestran la verdadera naturaleza y finalidad de la ley en relación con el tiempo de trabajo: permitir a una de las partes, el sujeto empresarial, adaptar la ordenación del tiempo de trabajo a sus propias necesidades, introduciendo la norma heterónoma para ello extensas posibilidades de flexibilidad que se concretan, según los casos, a través del convenio colectivo (1994) o de la decisión unilateral del empresario (2012).²⁴

A ojos de la ley, la negociación colectiva, con la excepción de la experiencia de 1983, debe desempeñar un papel protagonista a la vez que encorsetado en la ordenación del tiempo de trabajo. La *gran retirada* de la ley en la reforma laboral de 1994 a favor de la negociación colectiva inauguró un periodo largo en el que la norma autónoma colectiva ha actuado bajo aparente libertad para introducir mayoritariamente mecanismos de adaptabilidad de esta

²³ Un trabajo esencial para la comprensión de las fuentes de regulación del tiempo de trabajo y su reordenación a partir de la flexibilidad laboral, en MORÓN PRIETO, R., *La flexibilización de la organización y la regulación del tiempo de trabajo. Un estudio de las fuentes reguladoras del tiempo de trabajo*. Tesis doctoral, 2005.

²⁴ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Las fuentes reguladoras del tiempo de trabajo”, en AAVV (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. *Temas Laborales*, núm. 62, 2020, pp. 17-56.

condición de trabajo que respondiesen a las demandas y necesidades empresariales. Una transmutación de la configuración constitucional de la negociación colectiva operada en sede de legalidad ordinaria. La duración máxima de la jornada ordinaria establecida en cómputo anual (art. 34.1 ET), la desaparición del incremento salarial del tiempo de trabajo extraordinario y su preferencia por tiempos de descanso equivalentes (art. 35.1 ET) o la eliminación del mayor salario del trabajo nocturno (art. 36.1 ET) constituyen buenos ejemplos de esta retirada de la ley a favor de la negociación colectiva con la finalidad de que sea ésta la que enfrente la responsabilidad de desarrollar la función política de articular la flexibilidad durante el desarrollo de las relaciones laborales para asegurar el hecho económico-productivo.

Con mucha probabilidad, la situación más lesiva para la regulación autónoma colectiva del tiempo de trabajo, con afectación de la libertad sindical, se localiza en la obligatoriedad de que el cómputo de la jornada de trabajo sea anual. Esta previsión normativa, contraria por otra parte a la Directiva 2003/88/CE, que sitúa el periodo de referencia para el cómputo de la jornada en cuatro meses como regla general, alberga la capacidad de desvirtuar cualquier intento sindical de negociar la flexibilidad en materia de jornada de trabajo, ya que el sujeto empresarial parte de una situación tan ventajosa en esta trascendental materia que incluso la no regulación convencional de la flexibilidad de la jornada de trabajo le resulta favorable. Esta técnica jurídica, basada en la procedimentalización de la regulación de la jornada de trabajo sitúa al sujeto sindical en la negociación colectiva en materia de tiempo de trabajo en una situación injustificada de desfavor.²⁵

Sin embargo, el autoritarismo de la ley bajo el ropaje democrático de potenciar el principio de autonomía colectiva en favor de los intereses económico-empresariales alcanzó su paroxismo en la reforma laboral del año 2012, donde la negociación colectiva resultaba ser una fuente de regulación que la ley se dedicó a excepcionar e inaplicar, presentándose por parte del legislador como un obstáculo para los intereses perseguidos de devaluación interna, y entendiendo más efectiva entonces la entronización de la voluntad individual del sujeto empresarial para introducir grados de flexibilidad en la distribución irregular de la jornada de trabajo más allá de los previstos por el convenio colectivo.²⁶

Es así como se ha perfilado en materia de tiempo de trabajo el polinomio de las relaciones entre ley, negociación colectiva y voluntad unilateral del sujeto empresarial. Quiere decirse con ello que mientras que la ley se ha reservado a partir de los procesos de

²⁵ Entre otros, CABEZA PEREIRO, J., “Las fuentes reguladoras de la jornada de trabajo”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2007, pp. 13 y ss.

²⁶ Entre otros, VALDÉS DAL-RE, F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”. *Relaciones Laborales*, núm. 23-24, 2012, pp. 221-257.

flexibilización de los años 90 y consecutivos un papel muy activo en la permisividad de amplios espacios de flexibilidad interna y de reforzamiento del poder discrecional del empleador en la ordenación concreta de la jornada, la negociación colectiva sin embargo ha actuado con buenas experiencias en términos de reducción de jornada y de contención de la flexibilidad interna, pese a estar maniatada por la propia concepción legal.

Los repartos competenciales producidos entre ley y negociación colectiva, donde la ley ha intervenido con mayor énfasis en la flexibilidad y la devaluación interna proponiendo un modelo de relaciones laborales autoritario, improductivo y antisocial, han creado una dinámica regulatoria en la que la negociación colectiva ha concentrado sus esfuerzos en una progresiva reducción de la jornada de trabajo hasta situarse de media en torno a las 38,5 horas semanales de promedio en cómputo anual. Sin embargo, la actuación de aquélla en el ámbito de la distribución irregular de la jornada ha sido más modesto, dada las enormes dosis de flexibilidad que la norma heterónoma incluye en su enunciado. La regla general del cómputo anual de la jornada prevista en el art. 34.1 Estatuto de los Trabajadores incide en la negociación de esta condición de trabajo produciendo una desigualdad entre las partes colectivas capaz de promover una distribución irregular de la jornada de trabajo más allá de las necesidades económico-productivas concretas. Ello explica, en buena medida que las reglas pactadas en convenio colectivo en relación con la distribución irregular de la jornada de trabajo no se aparten mayoritariamente de lo previsto en la ley.

Estos diálogos entre las fuentes de regulación del tiempo de trabajo han impactado, a su vez, en la dimensión constitucional de esta condición esencial de trabajo a través de las relaciones entre duración y distribución de la jornada de trabajo con la finalidad de potenciar la libertad de empresa.

4. Reordenación del tiempo de trabajo a partir de las relaciones duración y distribución de la jornada.

La ordenación del tiempo de trabajo, entendida como aquella parte de la regulación laboral destinada a asegurar un equilibrio entre las necesidades de los sujetos económico-empresariales y los derechos de las personas trabajadoras en relación con este instituto jurídico, ha experimentado una sensible transformación desde que en el año 1983 se redujera la jornada de trabajo a cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual. Si bien la reducción de la jornada de trabajo ha sido una constante en la regulación convencional del tiempo de trabajo, no es menos cierto que ésta ha experimentado desde la década de los años 90 del siglo XX una ralentización cuyo resultado es hoy una jornada media de 37,8 horas

semanales de promedio en cómputo anual.²⁷ Esta duración media de la jornada ordinaria ha de interpretarse, al menos, bajo dos claves de lectura.

La primera tiene que ver con la idea de que esta duración media es el resultado de tomar para su cómputo tanto la jornada de trabajo de los contratos a tiempo completo como de aquellos a tiempo parcial. La segunda, esta cantidad de horas trabajadas de media entre las personas trabajadoras no expresa las horas habituales de trabajo, dejando fuera de su cálculo la realización de las horas extraordinarias. En una lectura conjunta de ambas claves, ello quiere decir en definitiva que la duración media de la jornada de trabajo entre las personas trabajadoras con un contrato a jornada completa se sitúa muy próxima a las cuarenta horas de trabajo semanal en cómputo anual sin tomar en consideración la realización de horas extraordinarias, pagadas y no pagadas que, como se analizará en este epígrafe, resultan bastante abundantes.

Por su parte, la distribución flexible de la jornada de trabajo ha acogido la idea-fuerza de que la transición del sistema de producción únicamente puede llevarse a cabo mediante la intensificación y precarización del tiempo de trabajo, si no quiere perjudicarse la creación y mantenimiento del empleo. Esta aproximación legislativa a la ordenación del tiempo de trabajo experimentó un gran desarrollo y consolidación a partir de la reforma laboral de 1994.

Este proceso se ha articulado a través de la intervención de la Ley en una triple dirección, que pasamos a analizar con algo de detenimiento, señalando los efectos producidos precisamente en términos de reordenación del tiempo de trabajo.

En primer lugar, la Ley 11/1994, de 19 de mayo incorporó de forma generalizada el recurso a la distribución irregular de la jornada de trabajo al establecer un periodo de referencia de un año para su cómputo. Y ello, pese a que la Directiva europea había previsto como regla general para este periodo de referencia el plazo de cuatro meses (artículo 16.b Directiva 2003/88/CE). La regla general de la limitación de la jornada de trabajo fijada en cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual desencadenó desde entonces la posibilidad de que las personas trabajadoras pudieran realizar semanas de trabajo de hasta 66 horas o, incluso, de 132 horas en periodos de catorce días cuando se recurriese por parte empresarial a la acumulación del descanso semanal (art. 37.1 LET). Estas posibilidades de flexibilización de la jornada de trabajo han sido plenamente utilizadas por los sujetos económico-empresariales, siendo padecidas especialmente por las personas trabajadoras con un contrato de trabajo temporal donde a la intensificación de su condición de empleo se une la

²⁷ Las estadísticas en la materia se pueden consultar en el INE: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=NESeccion_C&cid=1259925463134&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888.

mayor parte de las veces la de la jornada de trabajo sin que, en la mayoría de las ocasiones haya posibilidad para la compensación de los excesos de jornada como consecuencia de la llegada del término de su contrato.²⁸ En este sentido, se ha de señalar el impacto que para la salud de las personas trabajadoras tiene un diseño legal de estas características.

En efecto, la OIT y la OMS han confirmado los efectos negativos derivados de trabajar más de 55 horas por semana, localizados de manera dramática en la muerte de 745.194 personas trabajadoras debidas a accidentes cerebrovasculares y a cardiopatías isquémicas en el año 2016, una cifra superior en un 29% a la del año 2000.²⁹ El estudio muestra, por tanto, que trabajar 55 horas o más a la semana aumenta un 35% el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica con respecto a una jornada laboral de 35 a 40 horas a la semana.³⁰ Se trata, pues, de una reordenación del tiempo de trabajo, a través de la distribución irregular de la jornada que expone a un mayor riesgo para su salud a todas aquellas personas trabajadoras que se ven sometidas a esta intensificación de su jornada de trabajo.

En segundo lugar, este proceso de construcción normativa de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo se ha sustentado en el arrinconamiento de la capacidad de intervención de la negociación colectiva. En algunas ocasiones colocando al convenio colectivo en una situación desfavorable, como ocurre con la distribución irregular de la jornada de trabajo y la elección del periodo de referencia para su cómputo. En otras, negando directamente espacio al convenio colectivo en esta materia para otorgarlo a la voluntad unilateral del sujeto empresarial. O lo que es lo mismo, la norma general prevista para el cómputo de la jornada de trabajo en el art. 34.1 LET ha incidido negativamente en la capacidad de la negociación colectiva para gestionar la flexibilidad de la ordenación del tiempo de trabajo en relación con la distribución irregular de la jornada de trabajo. Aspecto en el que incidiría posteriormente la reforma laboral de 2012, introduciendo la posibilidad unilateral para los sujetos empresariales de distribuir irregularmente la jornada de trabajo.³¹ En otros términos, la reordenación del tiempo de trabajo se ha guiado bajo los parámetros de una regulación heterónoma de tintes autoritarios, que confía más para su regulación en la intervención de la voluntad unilateral de

²⁸ Un recorrido exhaustivo por este proceso de flexibilización del tiempo de trabajo se encuentra en FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad asalariada en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, 135, 2018, pp. 157-196.

²⁹ <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>.

³⁰ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208?via%3Dihub>.

³¹ Un estudio esclarecedor en la relación entre ley autonomía (individual y colectiva), en LUQUE PARRA, M. y GINÈS FABRELLAS, A., “Tiempo de trabajo y autonomía de la voluntad (individual y colectiva) en España”, *Revista Derecho del Trabajo*, nº 8, 2015, pp. 227-234.

los sujetos económico-empresariales que en la propia negociación colectiva. De este modo, el principio democrático que debe presidir la regulación de las relaciones laborales queda sensiblemente afectado como consecuencia de las restricciones y vaciamientos de funciones del convenio colectivo en la reordenación del tiempo de trabajo que, en última instancia, impide a los sujetos empresariales y a las personas trabajadoras, a través de sus representaciones legítimas, determinar las condiciones de trabajo de forma conjunta y democrática.

En tercer lugar, se ha de destacar cómo la intervención de la reforma laboral de 1994 en materia de horas extraordinarias ha influido muy negativamente en la prolongación de la duración de la jornada de trabajo con un efecto pernicioso no solo en el ámbito de la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, sobre todo en el derecho al trabajo decente. La preferencia del legislador de 1994 por la compensación con tiempos de descansos equivalentes y la desaparición del incremento del precio de la hora extraordinaria han contribuido progresivamente al incremento de las horas extraordinarias. Según las estadísticas ofrecidas por el Instituto Nacional de Estadística, durante el cuarto trimestre del año 2023 se han realizado 6.341.000 horas extraordinarias a la semana, de las que 3.862.200 horas a la semana no fueron pagadas, más del 50% del total. Una tendencia que no parece estar cambiando durante el año 2024, advirtiendo que solo en los dos primeros trimestres del año 2024 se han dejado de crear por este motivo 64.900 empleos.³² Además del impacto medido en términos de empleo, esta reordenación del tiempo de trabajo arroja un diseño de la ordenación de la sociedad en la que, en el año 2024, el porcentaje de personas trabajadoras que afirman que les resulta fácil conciliar la vida personal, laboral y familiar ha descendido a un 29%, un 7% menos que en 2023. Más de 507.000 personas trabajan a tiempo parcial para cuidar de familiares u otras obligaciones personales. La conciliación sigue siendo, en gran medida, responsabilidad de las mujeres, con nueve de cada 10 personas que reducen su jornada laboral para cuidar a un familiar siendo mujeres.³³

En términos generales la reordenación del tiempo de trabajo dispuesta por la norma heterónoma se caracteriza por exponer a un mayor riesgo de accidente laboral a las personas trabajadoras que realizan jornadas de trabajo prolongadas de forma habitual, perjudicar la creación de empleo, a la vez que dificultar las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello, bajo la mano de hierro de la ley que compromete el principio democrático del derecho del trabajo. En última instancia, el resultado de la evolución de la

³² Entre otros, TRILLO PÁRRAGA, F., *Régimen jurídico de las horas extraordinarias*. Bomarzo, Albacete, 2008.

³³ <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/solo-el-41-de-la-poblacion-ocupada-espanola-senala-que-tiene-facilidades-para-conciliar-la-vida-laboral-y-la-familiar>.

flexibilidad en materia de tiempo de trabajo ha sido una distribución desigualitaria que genera situaciones de sobreexplotación, subempleo y desempleo relacionadas con el tiempo de trabajo.³⁴

5. Modernización de la jornada de trabajo en la reforma en ciernes.

El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.³⁵ El trámite parlamentario deberá decidir sobre el presente continuo de la reordenación del tiempo de trabajo. Las posibilidades basculan entre mantener una regulación del tiempo de trabajo en el sentido presentado en el epígrafe anterior y la modernización de la jornada de trabajo, que no del tiempo, en cuatro significativos aspectos como son la reducción de la jornada ordinaria máxima semanal, el registro de la jornada, la desconexión digital y la modificación del régimen sancionador en casos de incumplimiento empresarial.

La reducción legal de la jornada de trabajo a 37,5 horas semanales, como medida estrella del Anteproyecto, implica inmediatamente una modernización del sistema de relaciones laborales abriendo la posibilidad a la mejora de la vida de las personas trabajadoras liberando horas de trabajo remunerado, reequilibrando el intercambio contractual de la prestación (tiempo de trabajo) y la contraprestación laboral (salario). Tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, se asistirá con la reducción de la jornada de trabajo a una mejora de la salud de las personas trabajadoras. Pero también la limitación de la jornada proporcionará una mejora del resto de los usos de los tiempos vitales. De este modo, la salud, la conciliación y en general la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad de

³⁴ Ver BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “El tiempo de trabajo en los instrumentos de la OIT: una perspectiva desde el ordenamiento español”, *Documentación Laboral*, nº 116, 2029- vol. I, pp. 71-83.

³⁵ Cabe destacar del Preámbulo del Anteproyecto la justificación de su contenido basado en la convicción y justificación de que “durante las últimas cuatro décadas, la economía y el mercado laboral han experimentado transformaciones significativas motivadas por la evolución de la ciencia y de la técnica que se ven plasmadas especialmente en el incremento de la automatización y la digitalización. Fruto de estos avances, desde la última reducción de la jornada laboral máxima legal se han producido mejoras notables en la productividad que no se han reflejado con la misma intensidad en el crecimiento de los salarios. En concreto, desde el año 1983 la productividad real por hora trabajada aumentó en España un 53%, mientras que los salarios reales solo lo hicieron un 22%. Si bien es cierto que nivel de productividad en nuestro país en las últimas décadas presenta un diferencial negativo respecto a la media europea, esto se debe fundamentalmente a un peor comportamiento de la productividad del capital. Actualmente, este diferencial se está reduciendo gracias al crecimiento de la productividad en los últimos trimestres. Además, la mejora de la calidad del empleo y del tamaño empresarial en los últimos años apunan a potenciales ganancias adicionales productividad”. El texto se puede consultar en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2025/20250506-referencia-del-consejo-de-ministros.aspx>.

las personas trabajadoras se sitúan como finalidades prioritarias de la instauración de la jornada semanal de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual.

El Anteproyecto propone concretamente una modificación normativa del Estatuto de los Trabajadores (artículos 12.4³⁶, 20 bis, 34 y 34 bis), del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículos 7.5, 12.30, 13.18, 40.1.c.bis) y de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (artículo 18). Analicemos una a una las diferentes propuestas de modificación normativa.

La nueva regulación, en trámite parlamentario, reducirá por tanto el límite máximo de la jornada laboral de las cuarenta horas semanales actuales a las treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, de promedio, en cómputo anual (artículo Primero.Tres del Anteproyecto, que otorga la nueva redacción al art. 34.1 ET). Esta nueva duración de la jornada ordinaria máxima semanal invita a reformular el límite diario de nueve horas, previsto en el art. 34.3 ET, reduciéndolo a través de convenio colectivo para de este modo dar acomodo integral al nuevo límite de la jornada de trabajo. Algo muy similar cabe indicar para el descanso semanal, que deberá responder en cómputo anual a la reducción de jornada que se pretende llevar a cabo. Además, la reducción de jornada no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras con carácter previo a la entrada en vigor de la norma.

La reforma en ciernes plantea la posibilidad de unas relaciones ley-negociación colectiva en la que ésta asuma la función esencial de concretar la prestación del trabajo efectivo a través de los instrumentos previstos, como destacadamente ocurre con el calendario laboral. Esta planificación del tiempo de trabajo por parte del convenio colectivo se orienta más, por tanto, a determinar los límites del tiempo de trabajo expresados en tiempos de descanso.³⁷ La

³⁶ Por el que se elimina la posibilidad de realizar horas extraordinarias en el ámbito de la contratación a tiempo parcial, excepto para aquellos supuestos destinados a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3 ET).

³⁷ En algún caso, se ha realizado el cálculo concreto de esta anualización de los tiempos de descanso y, por tanto, de la jornada de trabajo, llegando a la conclusión de que “a los 365 días del año hay que restarle 114 días, por lo que nos quedan 251 días laborables al año. La jornada semanal de 37,5 horas hay que dividirla entre 5,5 días de trabajo semanales, según el ET; lo que arroja 6,8181 horas de jornada diaria de lunes a viernes. Por tanto, la jornada anual, en términos de horas, para una jornada de treinta y siete horas y media semanales, es la siguiente: si multiplicamos 6,818 por 251 días de trabajo efectivo, tenemos una jornada máxima legal de 1711,318 de trabajo al año (si fuera un año bisiesto, serían 1718,136). En conclusión, de aprobarse el Anteproyecto, se trabajarán 115 horas menos al año respecto de la actual jornada estatutaria marcada en el ET a cuarenta horas semanales (habrá que revisar, en todo caso, si el convenio colectivo aplicable establece una jornada anual menor). Por otra parte, si dividimos las 1711 horas por 365 días naturales al año, resultan 4,687 horas por cada día natural de duración del contrato al año”. Y ello con apoyo en la [STSJ de Castilla y León de 6 de marzo de 2017 \(N.º recurso 103/2017\)](#) ha explicado cómo funciona la proyección anual a ese límite semanal y el sistema de cálculo. En MARTÍNEZ SALDAÑA, D., “La (posible) nueva jornada de 37,5 horas a la semana, en cómputo anual: retos y oportunidades”. *Trabajo y Derecho*, núm. 125/2025.

entrada en vigor de la reducción de la jornada de trabajo exige que se verifique si la duración de la jornada prevista en convenio colectivo y en cómputo anual se adapta a los nuevos límites de jornada con el horizonte para tal tarea del 31 de diciembre de 2025.

Para la realización de la adaptación de la reducción de jornada, el proyecto normativo ha previsto que sean las comisiones negociadoras de los convenios colectivos quienes aseguren la adaptación a la nueva regulación. En todos aquellos casos en los no se disponga de convenio colectivo, tales adaptaciones se llevarán a cabo mediante la negociación con una representación de las personas trabajadoras, para lo que se deberá constituir una comisión negociadora de acuerdo con a ciertas reglas, entre las que destacan: i) con carácter general participarán, en representación de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere siempre que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal; ii) en las empresas con varios centros de trabajo, será el comité intercentros el que realice esta adaptación, si éste existe y tiene establecidas competencias para la negociación; iii) en las empresas donde no existan estas representaciones, se procederá a crear una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.

Otras de las situaciones conflictivas que prevé el Anteproyecto de Ley guarda relación con la adaptación de la jornada de trabajo en el ámbito de la contratación a tiempo parcial. Por ello, se advierte que uno de los efectos más relevantes de la reducción de jornada en este ámbito sea la conversión automática a contratos de trabajo celebrados a tiempo completo para aquellos supuestos en los que los contratos celebrados a tiempo parcial contengan una prestación de trabajo de duración igual o superior, de promedio en el periodo de referencia fijado para el cómputo de la jornada de trabajo, a las 37,5 horas semanales. Del mismo modo, se prevé que la reducción de la jornada de trabajo no afecte a la jornada de los contratos a tiempo parcial que se alberguen duraciones de jornada por debajo de aquélla, teniendo derecho estas personas trabajadoras al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales.

En último lugar, la norma en trámite parlamentario prevé que los supuestos en los que las personas trabajadoras tuvieran una jornada reducida en virtud de lo dispuesto en los artículos 37, 47 y 47 bis ET, mantengan el derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de la norma. Del mismo modo, las jornadas reducidas por aplicación del artículo 37.6 o 37.8 ET mantendrán el umbral máximo legal de la reducción de jornada vigente en el momento de su inicio hasta que finalice el derecho a disfrutar de la misma, con el límite del 31 de diciembre de 2026, aunque se prevé que estas personas trabajadoras puedan adaptar la jornada reducida que venían realizando a la nueva jornada legal prevista, en el marco del horario que previamente disfrutaban debiendo comunicarse a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos de la adaptación.

Este nuevo escenario de modernización de la ordenación del tiempo de trabajo centrado en la reformulación de las relaciones ley-convenio colectivo se refuerza además a través de la apuesta decidida por la reversión de las situaciones de prolongación indebida de la jornada de trabajo con la regulación de un sistema de registro de jornada eficaz en el que destacan la objetividad y fiabilidad de su llevanza digital, capaz de consentir un acceso inmediato tanto a las personas trabajadoras, a sus representantes como a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. Reforma que se completa con la atribución de irrenunciable del derecho a la desconexión digital que, además de contribuir al cuidado de la salud mental, impide la exigencia de trabajar fuera de los límites de la jornada de trabajo, incluso de mantener comunicaciones durante el tiempo de descanso.

En relación con el registro de jornada, cabe llamar la atención sobre la obligatoriedad de que su llevanza incorpore medios digitales eficaces que aseguren la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada. En este sentido, serán las personas trabajadoras quienes practiquen los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. El registro deberá prever las interrupciones de la jornada que tengan relación con el cómputo de ésta, especificando la naturaleza de las horas de trabajo realizadas según sean ordinarias, extraordinarias o complementarias. En aras a asegurar la fiabilidad del sistema de registro, éste debe incluir métodos que garanticen la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados, así como la identificación inequívoca de la persona trabajadora en cuestión. Del mismo modo, corresponde a la empresa la obligación de recopilar la información al respecto en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado y acceso inmediato tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su documentación y la obtención de copias, disponibles de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, los sujetos empresariales estarán obligados a conservar los registros y los resúmenes durante cuatro años, periodo durante el cual

permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Resulta importante subrayar que los efectos que se prevén frente a posibles incumplimientos de esta normativa comportan la presunción *iuris tantum* de las horas declaradas por la persona trabajadora, sean éstas ordinarias, extraordinarias y/o complementarias. En los supuestos de contratos a tiempo parcial, el incumplimiento empresarial implicará una presunción de igual naturaleza de que el contrato de trabajo ha sido celebrado a jornada completa. Este proyecto normativo incorpora además una cláusula de salvaguarda para promocionar el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras a registrar la jornada de trabajo sin que puedan resultar perjudicadas por practicar adecuadamente los asientos en el registro.

El sistema concreto de llevanza del registro de jornada podrá acordarse en convenio colectivo o, en su defecto, por la decisión del sujeto empresarial previa información y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo respetar el contenido mínimo previsto por la norma así como por el desarrollo reglamentario de desarrollo, focalizado este último en los modos de identificación de los tiempos de trabajo y su compensación en los supuestos en que se utilicen sistemas de distribución irregular de la jornada».

En lo atinente al derecho a la desconexión digital, la modificación del art. 20.bis ET acoge además de la desconexión digital la protección de la intimidad de las personas trabajadoras en relación con el entorno digital. La obligación de los sujetos empresariales prevé que el derecho irrenunciable a la desconexión implique, de forma preferente, “la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora mediante cualquier dispositivo, herramienta o a través de medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo”. Por lo que, el rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral no generará consecuencias negativas, represalias para la persona trabajadora.

Ahora bien, será la negociación colectiva, sin especificar el ámbito concreto, la encargada de definir las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión, pudiendo establecer excepciones al derecho cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o para otras personas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

Cabe hacer referencia en último lugar a dos contenidos importantes del Anteproyecto de Ley, como son, en primer lugar, el compromiso adquirido de revisar las jornadas especiales de trabajo en el plazo de dieciocho meses, con la finalidad de adecuar las ampliaciones y limitaciones en la ordenación y en la duración de la jornada de trabajo a la nueva jornada máxima legal. En segundo lugar, la modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En concreto, se propone modificar el art. 9 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, con la finalidad de extender la reducción de jornada también a esta relación laboral de carácter especial, así como de introducir algunas modulaciones en el régimen jurídico del tiempo de trabajo relacionadas con el tiempo de presencia³⁸; el de las horas extraordinarias³⁹, el descanso entre e intra jornadas y el semanal.⁴⁰

6. La construcción normativa del *derecho al tiempo*.

El paradigma normativo español del tiempo de trabajo, diseñado durante el ciclo largo comprendido entre 1983-2025, se ha caracterizado por robustecer el derecho de los sujetos empresariales a poder disponer de amplios espacios de la vida de las personas trabajadoras tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. Un derecho al tiempo de trabajo al que se contraponen la reforma que contiene el Anteproyecto de Ley de reducción de jornada, registro y desconexión digital, que pretende iniciar la construcción normativa del *derecho al tiempo*. Aquel a partir del cual las personas trabajadoras ostenten la capacidad reordenar los tiempos de vida dedicando un menor lapso a la ejecución de la prestación laboral. El *derecho*

³⁸ De este modo, la Disposición Adicional Segunda prevé que “respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias”.

³⁹ “El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 3 bis. El registro de jornada previsto en el artículo 34 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá realizarse por cualquier medio físico o digital que sea proporcionado a las capacidades y recursos con los que cuenten la persona empleadora y la persona trabajadora y que garantice el cumplimiento de dicha obligación de manera efectiva”.

⁴⁰ “Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas de la persona empleada de hogar interna podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas. La persona empleada de hogar interna dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo. Las personas empleadas de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. Cuando la persona empleada de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al periodo de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas”.

al tiempo alberga la finalidad de sobreponerse a la *sociedad del rendimiento* acogiendo como valor político actual la reducción de la jornada de trabajo, la evitación de la prolongación indebida del tiempo de trabajo o la señalación de límites e instrumentos a través de los cuales exista una nítida separación entre los tiempos de trabajo y los tiempos de vida privada de las personas trabajadoras. Se trata del inicio de una construcción normativa que hoy concentra la atención fundamentalmente en estas tres áreas de actuación, reducción, registro y desconexión, pero que necesita de un acompañamiento y desarrollo para que el *derecho al tiempo* sea una realidad tangible y valiosa para un conjunto amplio de ciudadanas y ciudadanos.

La reducción de la jornada de trabajo, sin embargo, no cumple por entero hoy, desde hace ya un tiempo, a decir verdad, con la función constitucional de limitar el espacio de disputa que constituye la prestación de trabajo por cuenta ajena para con ello garantizar lo más posible la preservación de la salud de las personas trabajadoras. La limitación de la jornada de trabajo necesita hoy un refuerzo cualitativo que abra su comprensión a la persona trabajadora y no al contrato de trabajo, de modo tal que se pueda afirmar con poco margen de error que cada persona trabajadora realiza una jornada de trabajo situada en torno a las treinta y siete horas y medio semanales. Las denominadas nuevas formas de empleo están creando con mayor asiduidad la necesidad de las personas trabajadoras de estar en posesión de dos o más contratos de trabajo para conformar un salario suficiente, lo que arroja inmediatamente la existencia de dos o más jornadas de trabajo, aunque lo sean a tiempo parcial. Un proceso que nos coloca delante del espejo de la realidad de unas relaciones laborales que escapan de la comprensión más clásica de la existencia de biografías laborales que tienen lugar en el seno de una misma empresa durante tiempo indefinido.⁴¹

Las relaciones laborales en la *era digital* están generando culturas e identidades en derredor del trabajo, de su tiempo, a través de su normativización, que dejan aparecer otras características del campo de disputa del conflicto entre capital y trabajo en torno al tiempo⁴² que demandan una limitación y control de éste que incorpore una protección cualitativa de la salud de las personas trabajadoras en relación con el tiempo entre trabajo, en la que se dé buena cuenta de las distintas intensidades con las que se produce la prestación laboral durante la jornada de trabajo, especialmente en relación con el uso de las tecnologías

⁴¹ En este sentido, resulta interesante la reflexión sobre los actuales instrumentos normativos de limitación de la jornada de trabajo a partir de situaciones de pluriempleo. Ver al respecto, TRILLO PÁRRAGA, F., “El derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo a través del espejo griego”. *NET21*, núm. 15, octubre 2023. <https://www.net21.org/derecho-a-la-limitacion-efectiva-de-la-jornada-de-trabajo/>.

⁴² En UGARTE CATALDO, JL., “Derecho a la desconexión digital: editando un nuevo derecho”, *Trabajo y Derecho*, núm 111, 2024, pp 8-23.

digitales.⁴³ La pérdida de las 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 entronización del rendimiento laboral, entendido como una actitud de absoluta disponibilidad a los intereses de los sujetos empresariales. De total activación y conexión, que provoca pretendidamente una suerte de equiparación entre las personas trabajadoras y las máquinas. Una configuración económico-empresarial, pero también 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 digitales.⁴⁴ 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.

La democraticidad que contiene la construcción normativa del *derecho al tiempo* ha de recorrerse por lo demás desde una reformulación de las relaciones entre ley y negociación colectiva en las que la última se sitúe en un plano más libre en relación con la determinación del conjunto de aspectos que conforman la vertiente cualitativa de la jornada de trabajo. Nuevos equilibrios entre la satisfacción de los derechos de las personas trabajadoras y los intereses de los sujetos empresariales asignados por la norma paccionada sin el corsé que viste ésta desde la ya lejana reforma laboral de 1994, en la que se impuso un modo de cómputo de la jornada basado en la anualización de la jornada de trabajo y que deja pocas posibilidades a la libertad sindical en este concreto espacio de la regulación del tiempo de trabajo.⁴⁵

⁴³ Bajo la convicción de que la protección efectiva de la salud de las personas trabajadoras exige una actuación de diferentes intensidades similar a las diferentes intensidades bajo las que se desarrolla la jornada de trabajo, se ha preguntado si la desconexión digital constituye únicamente un derecho de fin de semana. En este sentido, TRILLO PÁRRAGA, F., “Desconexión digital: ¿un derecho de fin de semana?”. *NET21*, núm. 23, mayo 2025. Disponible en <https://www.net21.org/desconexion-digital-un-derecho-de-fin-de-semana/>.

⁴⁴ 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. En ŽIŽEK, S., *La nueva lucha de clases: los refugiados y el terror*. Anagrama, Bogotá, 2016, p. 60.

⁴⁵ ALFONSO MELLADO, C. L. y RODRÍGUEZ PASTOR, G., *El registro de jornada*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

El debate político, social y laboral que propone el proyecto normativo sobre reducción de la jornada de trabajo, registro y desconexión digital apunta la dirección en la que insistir para conformar el *derecho al tiempo*, que tanto y tan bien valoran las personas trabajadoras.

7. Referencias bibliográficas

ALARCÓN CARACUEL, M.R., *Ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos, Madrid, 1988.

ALFONSO MELLADO, C. L. y RODRÍGUEZ PASTOR, G., *El registro de jornada*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

APARICIO TOVAR, J., “La dimensión constitucional de la seguridad y salud en el trabajo”. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, núm.1, 2020.

ARAQUE LUCENA, I., “Reducir la jornada laboral esencial para para impulsar la igualdad de género”. *Temas para el debate*, núm. 364, abril 2025.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “El tiempo de trabajo en los instrumentos de la OIT: una perspectiva desde el ordenamiento español”, *Documentación Laboral*, nº 116, 2029- vol. I.

BAYLOS GRAU, A., CABEZA PEREIRO, J. y TRILLO PÁRRAGA, F., “Reducción de la jornada máxima: una oportunidad política, social y normativa”. *NET21*, núm 21, febrero de 2025.

BAYLOS GRAU, A. y TRILLO PÁRRAGA, F., “Diálogos ley-negociación colectiva en la regulación del tiempo de trabajo”. *Temas*, núm. 364, abril 2025.

CABEZA PEREIRO, J., “Las fuentes reguladoras de la jornada de trabajo”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2007.

CABRERA BAZÁN, J., “Trabajo y tiempo”, *Revista de Política Social*, nº 121, 1979.

CASTRILLÓN, V., y BERNAT ZUBIRI, J., “Impactos de la reducción del tiempo de trabajo a 37,5 horas semanales en España para solucionar los principales problemas laborales”. *Lan Harremanak*, núm. 52, 2024.

DOMÈNECH PRECIADO, C. H., “Conciliación vida familiar y laboral (modificación de jornada). Discriminación por razón de género”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7, 2021.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Las fuentes reguladoras del tiempo de trabajo”, en AAVV (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*.

XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. *Temas Laborales*, núm. 62, 2020.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad asalariada en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, 135, 2018.

JEAMMAUD, A., “El derecho del trabajo en 1988: un cambio de orientación más que una crisis”. *Revista de Droit Social*, núm. 7-8, julio-agosto, 1988.

LUQUE PARRA, M. y GINÈS FABRELLAS, A., “Tiempo de trabajo y autonomía de la voluntad (individual y colectiva) en España”, *Revista Derecho del Trabajo*, nº 8, 2015, pp. 227-234.

MARTÍNEZ SALDAÑA, D., “La (posible) nueva jornada de 37,5 horas a la semana, en cómputo anual: retos y oportunidades”. *Trabajo y Derecho*, núm. 125/2025.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., “La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral”, *Trabajo y Derecho*, núm. 117, 2024.

MAYOR GÓMEZ, R., “Comentarios a la Sentencia del Tribunal Constitucional, de 22 de septiembre de 20216: inconstitucionalidad de la jornada laboral de 35 horas de los empleados públicos en Castilla-La Mancha”. *Gabilex*, núm. 7, 2016, pp. 266-311.

MORÓN PRIETO, R., *La flexibilización de la organización y la regulación del tiempo de trabajo. Un estudio de las fuentes reguladoras del tiempo de trabajo*. Tesis doctoral, 2005.

SUPIOT, A., *Crítica del Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios, n.º 11, Madrid, 1996.

TRILLO PÁRRAGA, F., “Desconexión digital: ¿un derecho de fin de semana?”. *NET21*, núm. 23, mayo 2025.

TRILLO PÁRRAGA, F., “El derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo a través del espejo griego”. *NET21*, núm. 15, octubre 2023.

TRILLO PÁRRAGA, F., “Usos do tempo no século XXI: chaves de leitura para uma reforma (urgente) do tempo de trabalho”. *Espaço Jurídico Journal of Law*, vol. 23, núm. 1, 2022.

TRILLO PÁRRAGA, F., “Apuntes para una (inaplazable) reforma del tiempo de trabajo”, *NET21*, nº 9, febrero de 2022.

TRILLO PÁRRAGA, F., *Régimen jurídico de las horas extraordinarias*. Bomarzo, Albacete, 2008.

UGARTE CATALDO, JL., “Derecho a la desconexión digital: editando un nuevo derecho”, Trabajo y Derecho, núm 111, 2024.

UXÓ, J., FEBRERO, E. y ÁLVAREZ, I., “Prices, markups and wages: inflation and its distributive consequences in Spain, 2021-2023. *Structural Changes and Economic Dynamics*, 2024.

VALDÉS DAL-RÉ, F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”. *Relaciones Laborales*, núm. 23-24, 2012.

WAJCMAN, J., *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*. Paidós, Barcelona, 2017.

ŽIŽEK, S., *La nueva lucha de clases: los refugiados y el terror*. Anagrama, Bogotá, 2016.