



Nuevos derechos laborales para nuevos tiempos: reflexiones sobre el derecho a la reducción de la jornada laboral*

NEW LABOUR RIGHTS FOR NEW TIMES: REFLECTIONS ON THE RIGHT TO REDUCTION OF WORKING HOURS

Bárbara Torres García

Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Santiago de Compostela

barbara.torres.garcia@usc.es  0000-0002-2300-507X

Recibido: 02.03.2024 Aceptado: 15.03.2024

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo fundamental realizar una primera aproximación a la propuesta relativa a la reducción de la jornada laboral. El estilo elegido para ello se basa en una línea macro-analítica de exposición de las principales características de la medida planteada y sobre las que el legislador debería reparar en la formulación de esta nueva medida. En adición, se ofrece un estudio crítico de la obligación empresarial de registro horario.

ABSTRACT

The main objective of this paper is to make a first approach to the proposal on the reduction of working hours. The style chosen for this is based on a macro-analytical line of exposition of the main characteristics of the proposed measure and those which the legislator should consider in the formulation of this new measure. In addition, a critical study is offered of the employer's obligation to record working hours.

PALABRAS CLAVE

Tiempo de trabajo
Reducción de jornada
Control horario
Registro de jornada

KEYWORDS

Working time
Reduction of working
Hours
Time control
Working time registration

* Trabajo vinculado al Proyecto de Investigación Europeo EC: *Increasing Metalworkers' representatives' Awareness and Skills on Mental Health Protection & Promotion in the Workplace -IncreMe(n)tal* - Call: [SOCPL-2023-INFO-WK].

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN: NUEVOS DERECHOS PARA NUEVOS TIEMPOS
 - II. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA LEGAL
 - III. CUATRO CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL NUEVO DERECHO A TRABAJAR MENOS
 - IV. EL REGISTRO HORARIO: UN ANÁLISIS CRÍTICO Y DE FUTURO
 - V. A MODO DE CONCLUSIÓN
- Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN: NUEVOS DERECHOS PARA NUEVOS TIEMPOS

Uno de los temas de actualidad es la aprobación de un nuevo Estatuto de los Trabajadores (ET) que dé respuestas a los problemas laborales del siglo XXI. En efecto, son múltiples las noticias y trabajos doctrinales que abordan esta cuestión, en unas ocasiones avalando y, en otras, cuestionando la conveniencia de este nuevo texto legal. Pese a que el propósito de este estudio no es adentrarse en el análisis jurídico y de viabilidad de esta iniciativa (todavía en una fase muy temprana), se debe apuntar que, a juicio de quien suscribe, existe justificación suficiente para legitimar la procedencia de dicha propuesta legislativa. Los innumerables y diversos cambios sufridos en el mercado de trabajo, como consecuencia de las transiciones económica, digital, demográfica y ecológica, hacen que las instituciones laborales clásicas y las reglas tradicionales (v. gr., en materia de sucesión de empresa o seguridad y salud en el trabajo) no den una respuesta justa y eficaz a las situaciones y los problemas que surgen en el actual panorama laboral. El Derecho y, particularmente, el Derecho del Trabajo debe evolucionar con la sociedad y la empresa, aunque no al mismo ritmo, por cuestiones obvias.

En los últimos tiempos, se ha asistido a la promulgación de innumerables reformas del ET. Probablemente, algunas de estas modificaciones fueron aprobadas con premura, mediante leyes y procedimientos inadecuados e, incluso, con ausencia de un contenido real (como meros ‘parches’ frente a los nuevos conflictos que se generaron en cada momento¹). En otras ocasiones, estas reformas provocaron un transvase de conceptos y figuras jurídicas que, si antes estaban reservadas a esta norma legal, ahora se hallan en otras regulaciones (algunas de ellas de naturaleza extralaboral) y, a veces, de forma efímera². Sin lugar a duda, estas dinámicas están actuando en detrimento de la coherencia y fortaleza del ET. Así las cosas, se hace necesario un nuevo replanteamiento de la técnica legislativa utilizada, apostando por aquella que, a la par que permita la modernización de ciertas instituciones laborales, devuelva al ET su

1. Algunos autores califican la dinámica del actual legislador como la ‘técnica del parcheo’. Véase, Gómez Gordillo, R.: “Algoritmos y derechos de la información de las personas trabajadoras”, *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 157, 2021, p. 166.

2. Viqueira Pérez, C., considera que esta continua lluvia de cambios ha provocado que el ET sufra un ‘desguazamiento’. En “El Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI”, *Briefs AEDTSS*, núm. 4, 2024, p. 1.

carácter de regulación troncal de las relaciones de trabajo. En este contexto, parece que la única vía para alcanzar este doble objetivo es mediante la aprobación de un nuevo ET, que afronte los problemas del mercado de trabajo actual. Ahora bien, dicha reformulación debe realizarse con detenimiento, con perspectiva de futuro (que vaya más allá de la regulación de los problemas presentes), utilizando una sistemática correcta, reflexionando sobre el sentido, el objeto y la finalidad de la norma y prestando una verdadera atención a cada uno de los derechos y obligaciones establecidos. Solo de esta manera se asegurará la calidad técnico-jurídica de la futura norma a aprobar.

Si, en cuanto a la forma, se aconseja al legislador que actúe con sosiego y corrección, en cuanto al fondo, se le exhorta para que el nuevo ET aborde una serie de materias desde una perspectiva renovada y conciliadora con las cuatro transiciones a las que se enfrenta la sociedad hoy en día (la económica, la digital, la demográfica y la ecológica). La estructura más adecuada de esta nueva normativa puede ser la misma que la del vigente ET, organizado en tres títulos relativos a la relación individual del trabajo, la representación de los trabajadores en la empresa y la negociación colectiva. Ahora bien, en cada uno de estos grandes apartados, se deberían promover nuevos enfoques respecto de, por ejemplo: 1) las fuentes del Derecho, completando su listado y aclarando su interrelación; 2) el concepto de empresario y trabajador, ampliando su extensión y relativizando el rasgo de la dependencia; 3) la participación de las personas trabajadoras en la empresa, apostando, quizá, respecto de determinadas materias, por políticas de cogestión entre trabajadores y empresarios; 4) los acuerdos de empresa, cada vez más presentes en el marco de la relación de trabajo y desprovistos de una regulación legal; o, en fin, 5) la negociación colectiva, repensando, entre otras cuestiones, el contenido mínimo de los convenios o la legitimación para su negociación. Con todo, puede que los cambios más interesantes se produzcan a propósito de los derechos individuales del trabajador. En este ámbito, resultaría aconsejable: 1) redefinir los derechos fundamentales de la persona asalariada frente a los poderes de control del empresario; 2) implementar nuevas garantías frente a la extinción de la relación laboral por ineptitud profesional o falta de adaptación del empleado; 3) promover mecanismos de formación continua del trabajador; o 4) rediseñar las reglas del tiempo de trabajo³.

Precisamente, este estudio versa sobre el último de los puntos planteados en el párrafo anterior. Ahora bien, dicha cuestión no se abordará desde una perspectiva global, tratando todas las instituciones que se pueden englobar en este título, como serían el horario, los pactos de disponibilidad o el derecho a la desconexión digital. Por el contrario, se ha optado por centrar el tema de investigación en la jornada laboral, y, más particularmente, en la propuesta de reducción de la misma. A estos efectos, se hace necesario recordar que, en el pacto entre PSOE y Sumar de 24 de octubre de 2023, junto con la propuesta de culminar un nuevo ET del siglo XXI, se recogía, como punto independiente, el compromiso de ambos partidos de reducir las horas de trabajo. A modo de primera reflexión, no se entiende la causa por la que ambas

3. Sala Franco, T.: "Reflexiones acerca de un Estatuto del Trabajo para el siglo XXI", *Briefs AEDTSS*, núm. 1, 2024, pp. 1-5.

iniciativas aparecen diferenciadas y desvinculadas. Esta segunda propuesta legislativa afecta a un precepto del ET (art. 34.1) y, en consecuencia, debería integrarse en el contenido de la primera (la aprobación del ET del siglo XXI)⁴. Quizá, esta separación de las materias no tenga ningún tipo de relevancia o trascendencia jurídica, siendo el resultado de la sistemática que rige el documento del citado acuerdo. Sin embargo, desde un punto de vista más analítico, la formulación de ambas proposiciones en apartados diferenciados podría entenderse como un indicio de que la jornada laboral (reducida) será regulada, en un futuro, en una norma diferente al ET, como la denominada Ley de usos del tiempo.

II. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA LEGAL

La regulación del tiempo de trabajo fue, es y será una de las cuestiones que más interesan en el ámbito de las relaciones laborales, junto con la del salario. Prueba de tal afirmación es que la Organización Internacional del Trabajo (en lo siguiente, OIT) ha dedicado numerosos textos normativos a la ordenación de esta condición laboral, algunos de ellos simultáneos a su creación. Ciertamente, el propósito de este apartado no es realizar un examen exhaustivo de los escenarios reguladores que preceden a la reciente propuesta del Gobierno español sobre la reducción de las horas de trabajo. No obstante, sí parece oportuno (a los efectos de introducir el tema) referirse a los textos normativos que marcaron la ordenación histórica de esta institución. Así las cosas, basta recordar el Convenio número 1 de la OIT, del año 1919 y relativo a las horas de trabajo, o, aun de manera tangencial, el Tratado de Versalles de este mismo año o la Declaración de Filadelfia de 1944. Estos dos últimos textos consagran el principio de que el trabajo no es una mercancía, en cuya eficacia la configuración de un tiempo de trabajo justo y equilibrado desempeña una función esencial. En adición, se podría mencionar la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, del año 2019, en la que se exhorta a los estados miembros a limitar los tiempos máximos de trabajo, a fin de promover un empleo decente para todos.

Con este mismo propósito, a nivel europeo, parece suficiente destacar la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (en lo siguiente, Directiva 2003/88) y, más recientemente, la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores⁵ (Directiva 2019/1158) y la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a

4. En el acuerdo de coalición entre PSOE y Sumar, se recogen, como “contenido imprescindible” a abordar en el ET del siglo XXI: 1) las garantías de las personas trabajadoras en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y en los despidos; 2) la protección de los trabajadores frente al despido, reforzando la exigencia de causalidad; y 3) la información económica a disposición de los negociadores de los convenios colectivos.

5. Consúltese, entre otros, Cabeza Pereiro, J.: “La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *Revista de derecho social*, núm. 92, 2020, pp. 41-80.

unas condiciones laborales transparentes y previsibles (Directiva 2019/1152)⁶. La aprobación de las dos últimas normativas parece dar respuesta a los retos que se derivan, principalmente, de las transiciones digital y demográfica, promoviendo el principio de igualdad, la conciliación corresponsable o, en fin, el derecho de información de los trabajadores del siglo XXI respecto de determinadas condiciones laborales (entre ellas, la ordenación de las horas de trabajo). Sin duda, aunque en el desarrollo de ambas Directivas no se hace referencia a la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), aquellas pueden estar vinculadas a las políticas de cumplimiento e impulso de algunos de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de dicha Agenda. De una u otra forma, la regulación de los tiempos de trabajo (independientemente, de la perspectiva desde la que se plantee) tiene una influencia directa sobre, particularmente: 1) el ODS 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico; 2) el ODS 5, referente a la igualdad de género; y 3) el ODS 3, en materia de seguridad y bienestar laboral.

Por lo tanto, se observa que la propuesta del Gobierno socialista se plantea en un escenario internacional en el que ya existe un compromiso institucional relativo a la ordenación justa y equilibrada de los tiempos de trabajo y al que nuestro país se ha adherido mediante la promulgación de varias leyes. En España, en los últimos años, fueron varias las reformas introducidas en cuanto a la regulación de los tiempos de trabajo (v. gr., la aprobación del derecho a la desconexión digital o la ampliación de los permisos para una mejor conciliación). Unas medidas que se dirigen, aunque desde distintos enfoques, a mejorar la situación del trabajador español.

Más allá de los efectos que la digitalización, la globalización y los nuevos modelos productivos pueden generar sobre la ordenación de la jornada laboral, lo cierto es que la economía española presenta unas características propias que complican el tan deseado equilibrio entre el trabajo y la vida personal⁷. Las interminables jornadas laborales diarias, la extendida idea de demostrar la dedicación al trabajo mediante la prolongación de los tiempos laborales, la cultura del 'presencialismo' o, en fin, la necesidad de compatibilizar varios trabajos para conseguir una remuneración mensual digna, hacen que el trabajador español sienta que no dispone de tiempo suficiente. Esta sensación, de una u otra forma, repercute negativamente en la salud y el bienestar de aquel. De hecho, el 66 por 100 de los españoles ha experimentado estrés en el trabajo una vez por semana, siendo uno de sus detonantes las largas jornadas

6. Véase, Miranda Boto, J. M.^a: "Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el Derecho español", *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 149, 2019, pp. 71-100.

7. La última encuesta realizada por *Infojobs* muestra que el 65 por 100 de la población activa española tiene problemas para conciliar, afectando este hecho muy especialmente al colectivo femenino. Según los *Principales indicadores estadísticos de igualdad de febrero de 2023*, este último grupo es el que se enfrenta a una mayor tasa de parcialidad en el empleo (del 73.5 por 100 de la totalidad de contratos a tiempo parcial para 2022) motivada, precisamente, por la dificultad de encontrar tiempo para el cuidado de hijos y personas dependientes. Estos datos pueden comprobarse en los siguientes enlaces: <https://s36300.pcdn.co/wp-content/uploads/2023/03/La-conciliacion-laboral-empeora-solo-el-35-de-la-poblacion-ocupada-afirma-que-tiene-facilidades-para-conciliar.pdf> y https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales_indicadores_2023.pdf (última visita 01.02.2024).

laborales⁸. Además, el 19,57 por 100 de los trabajadores en activo está en busca de otro empleo y el 16,49 por 100 se quiere marchar ya de su empresa. Entre las razones que motivan esta insatisfacción, las dificultades para compaginar la vida profesional y la familiar se encuentran en primera posición⁹. Unos datos que hacen intuir que una de las posibles causas del reciente fenómeno social conocido como la “gran renuncia” (*big quit*) es, precisamente, la necesidad del trabajador de buscar una mejor opción de conciliación.

En este contexto, la propuesta relativa a la reducción de la jornada emerge como una ‘medida correctiva’ más frente al desajuste y desorganización del tiempo de trabajo en España. La exposición de motivos de esta iniciativa, presentada ante el Pleno del Congreso de los Diputados, justifica la misma asociándola a materias como la conciliación, la prevención de riesgos laborales, la productividad empresarial y la promoción de una sociedad más sostenible y justa. No es objetivo de este apartado, aceptar o rechazar la argumentación en la que se apoya esta proposición, pues, por el momento, se desconocen datos definitivos que avalen o rechacen la pertinencia de esta medida. Habrá que esperar a la conclusión del proyecto piloto impulsado por el Gobierno para verificar si una reducción de la jornada laboral máxima puede contribuir a mejorar, por una parte, el bienestar y la calidad de vida del trabajador y, por otra, la eficiencia de la economía española. A este respecto, recuérdese que, por Resolución de 11 de abril de 2023¹⁰, se convocó la concesión de ayudas para aquellas empresas que se comprometieran a reducir los tiempos de trabajo en los términos fijados por la Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre¹¹. En detalle, se trataba de subvenciones destinadas a pequeñas y medianas empresas, pertenecientes a la esfera privada y a la actividad industrial, que disminuyeran, al menos, en un 10 por 100 la jornada laboral de sus trabajadores (indefinidos y a tiempo completo) durante dos años, pero sin que eso supusiera una merma de los salarios¹². El futuro estudio elaborado a propósito de la finalización de estos ‘planes experimentales’ habrá de ser aprovechado como soporte de la toma de decisiones a la hora de implementar políticas públicas tendentes a reducir, reequilibrar y reorganizar los usos de tiempos. Ahora bien, téngase en cuenta que los resultados analíticos obtenidos a través de este ensayo estarán sesgados, en la medida que todas las empresas participantes pertenecen al sector

8. Consúltese el informe *People at work 2022: una visión sobre el equipo humano global*, disponible en el siguiente enlace: https://www.observatoriorh.com/wp-content/uploads/2022/06/People-at-Work_Global_2022_ES.pdf (última visita 01.02.2024).

9. Consúltese el *Informe Infoempleo Adecco*, disponible en el siguiente enlace: <https://www.adeccoinstitute.es/descarga-la-xxvi-edicion-del-informe-infoempleo-adecco-oferta-y-demanda-de-empleo-en-espana-empleabilidad-y-formacion-profesional/> (última visita 01.02.2024).

10. Extracto de la Resolución de 11 de abril de 2023, de la Fundación EOI, F.S.P. por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas dirigidas al impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral. Boletín Oficial del Estado (en lo siguiente, BOE), núm. 88, de 13 de abril de 2023.

11. Orden ICT/1238/2022, 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral. BOE, núm. 301, de 16 de diciembre de 2022.

12. Fernández García, A.: “Las ayudas estatales y autonómicas para la implantación de la semana laboral de cuatro días”, *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 167, 2023, pp. 144-151.

industrial. De esta manera, la utilidad de dicho proyecto es cuestionable respecto de otras áreas, como la de servicios, comercio o transporte.

A nivel autonómico, la Comunidad Autónoma de Valencia también ha puesto en marcha un proyecto piloto con la misma finalidad. Ahora bien, a diferencia del programa estatal, aquel presenta un ámbito subjetivo de aplicación mucho más amplio, no delimitado, exclusivamente, a las empresas del sector industrial. La convocatoria valenciana¹³ hace depender la concesión de las ayudas para implementar la reducción de tiempos de trabajo del simple hecho de que la empresa solicitante esté ubicada en esta Comunidad y, además, se comprometa a disminuir, en al menos el 20 por 100, la jornada laboral de sus trabajadores, durante un año y sin merma de salario. En todo caso, la falta de resultados respecto de estos dos proyectos piloto (todavía en fase de desarrollo) ha llevado a esta autora a consultar otros dos programas experimentales que, a diferencia de los anteriores, sí se encuentran concluidos y sobre los que ya se ha elaborado un informe de resultados o, por lo menos, un estudio preliminar: el ensayo del ayuntamiento de Valencia¹⁴, la prueba de la semana de cuatro días del Reino Unido¹⁵ o el programa de Portugal¹⁶. Ahora bien, la información extraída de estas experiencias hay que analizarla con cautela, pues estas pruebas se han desarrollado en un período temporal corto y con un ámbito funcional demasiado reducido como para extraer datos definitivos sobre la afectación de esta medida en materias como: 1) la conciliación; 2) la seguridad y salud laboral; 3) la productividad empresarial; y 4) la justicia social.

Aun sin ánimo de aventurarse y juzgar con demasiada premura la procedencia o improcedencia de la reducción de la jornada laboral máxima en España, los primeros datos reportados apuntan a que esta medida promueve una conciliación más corresponsable y mejora el bienestar y la salud de los trabajadores. La mayoría de los empleados que participaron en los últimos tres proyectos mencionados informaron que se había vuelto más fácil el hecho de equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales. Durante esta experiencia los conflictos entre el tiempo laboral y el personal disminuyeron, así como la sensación subjetiva de la 'falta de tiempo'. De hecho, algunos de estos empleados afirmaron que esas horas libres adicionales les permitieron realizar actividades para las que antes no tenían tiempo,

13. Consúltese la Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General del Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se convocan ayudas destinadas al establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad de la empresa con centros de trabajo ubicados en Valencia, para el ejercicio 2022. Véase, también, la Orden 7/2022, de 16 de junio de la Consellería Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas para el establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad de las empresas valencianas.

14. Informe disponible en el siguiente enlace: https://www.lasnaves.com/wp-content/uploads/2023/10/Informe_4Dias_Digital-4.pdf (última visita 02.02.2024)

15. Este programa fue desarrollado bajo la supervisión de la organización *4 Day Week Global*, con experiencia demostrada en esta materia. El informe de conclusiones está disponible en el siguiente enlace: <https://www.4dayweek.com/uk-pilot-results> (última visita 05.02.2024)

16. Al igual que el anterior, este proyecto se ha llevado a cabo en colaboración con la organización *4 Day Week Global*. El informe de resultados está disponible en el siguiente enlace: <https://static1.squarespace.com/static/60b956cbe7bf6f2efd86b04e/t/657a2152c8b36277364de8b8/1702502751697/4+Day+Week+-+2023+Portugal+Pilot+Results.pdf> (última visita 05.02.2024)

como practicar deporte o participar en labores culturales o educativas¹⁷. En consecuencia, el grado de bienestar de los empleados aumentó considerablemente, disminuyendo sus niveles de estrés y mejorando su autopercepción respecto de sí mismos. En estas circunstancias, surge la secuencia lógica de: un trabajador más feliz y satisfecho desempeña con mayor entusiasmo y eficacia su trabajo, repercutiendo esto, positivamente, en las ratios de producción empresarial y, en consecuencia, en los beneficios de la empresa¹⁸.

Tal y como demuestra la información ofrecida por la *Oficina Europea de Estadística* (en lo siguiente, Eurostat), el número de horas trabajadas no es equivalente a la tasa de productividad. Por ejemplo, si la media anual de horas trabajadas en España es una de las más altas de la Unión Europea (UE)¹⁹, sin embargo, la tasa de productividad española es de las más bajas²⁰. En contraste, los países con la jornada laboral anual reducida (como Alemania o Dinamarca) presentan un coeficiente de producción más alto. Unos datos que parecen confirmar la suposición con la que se cerró el párrafo anterior: la reducción de jornada mejora la tasa de productividad empresarial. Si bien no se discute tal afirmación, pues se carece de evidencias concluyentes que permitan aceptarla o rechazarla, lo que sí parece evidente es que la implantación de esta medida supondrá una serie de gastos y disfunciones en la economía española. Así lo corrobora el informe de conclusiones del proyecto valenciano. Mientras que el sector sociosanitario y el de comercio informaron de que la reducción de la jornada había supuesto problemas de organización (v. gr., una congestión en la atención primaria) y una disminución significativa de las ventas, la hostelería y la restauración vivió una sobresaturación. Desde una perspectiva analítica, se observa que esta reacción del mercado español pudo derivarse del hecho de que la reducción de la jornada laboral se materializó de manera uniforme para la totalidad de las áreas económicas. En efecto, en el programa del Ayuntamiento de Valencia, esta medida se concretó en la eliminación de un día de la semana (el viernes) para todas las ramas de actividad. Por ende, se concluye que, si esta propuesta del Gobierno español puede resultar interesante

17. Véase el informe de resultados del proyecto del Ayuntamiento de Valencia, *cit.*, pp. 16-17.

18. De Spiegelaere, S., y Piasna, A., evidencian que la reducción de la jornada laboral podría aumentar la productividad de varias maneras. En primer lugar, estos autores se refieren al factor fisiológico, en la medida en que, disponiendo el trabajador de un mayor descanso, este no estará tan fatigado, reduciendo sus índices de absentismo y aprovechando más las horas de trabajo. En segundo lugar, se apunta al factor motivacional, pues el hecho de que el trabajador se sienta satisfecho con el equilibrio entre su vida personal y profesional supone, en principio, un aumento de su motivación por el trabajo. En tercer lugar, se cree que interviene un factor organizacional, ya que esta disminución de tiempos laborales debería venir de una revisión de la organización productiva, la cual, a su vez, podría facilitar la realización de las tareas y permitir al empleador hacer más en menos tiempo. Finalmente, se alude a que, si el mayor tiempo libre es utilizado por el trabajador para participar en actividades de formación u otras que mejoren sus competencias en el empleo, aquel podría utilizar estas experiencias para ser más productivo. En *The why and how of working time reduction*, European Trade Union Institute (ETUI), 2017, p. 49. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://www.etui.org/sites/default/files/2020-07/The%20why%20and%20how%20of%20working%20time%20reduction-2017-WEB-2.pdf> (última visita 06.02.2024)

19. Datos extraídos del siguiente enlace: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics#General_overview (última visita 09.02.2024)

20. Datos extraídos del siguiente enlace: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem160/default/table> (última visita 09.02.2024)

por varias razones, la viabilidad y éxito de la misma dependerá de la forma en la que se concrete, que ha de ser distinta en atención a las características de cada sector.

En adición a lo anterior, la reducción de los tiempos máximos de trabajo parece ir en línea con la idea de una sociedad más justa y sostenible. De acuerdo con el último *Informe Anual del Banco de España*²¹, en los últimos años y pese a las subidas salariales efectuadas en los convenios colectivos, se ha producido una caída significativa de los sueldos reales. En contraste, los márgenes empresariales han crecido, aunque con una elevada heterogeneidad por ramas de actividad²². Quizá, una de las causas de esta asimetría sea el reparto desigual de los beneficios derivados de la digitalización de los procesos productivos (entre empleado y empleador), junto con otros factores endógenos o exógenos a la economía española. Ciertamente es que no siempre existe una correlación satisfactoria entre el uso de las tecnologías digitales y las ratios de producción de la empresa. En la relación 'digitalización *versus* productividad' intervienen otros factores de los que dependerá el resultado de esta secuencia como, por ejemplo, la formación del capital humano o las habilidades de gestión de los mandos intermedios²³. En todo caso, sea en mayor o menor proporción, los avances tecnológicos parecen beneficiar la eficiencia empresarial, al acortar tiempos, mejorar la velocidad de determinadas fases de producción, reducir costes y expandir globalmente los servicios ofrecidos. Sin embargo, puede que el trabajador no se beneficie de estas mejoras en lo que afecta a su salario, que, muchas veces, no es acorde al nivel de vida, conduciéndolo a un riesgo de pobreza²⁴. En este contexto, se hace necesario encontrar un nuevo planteamiento que permita una retroalimentación equitativa entre los salarios y los beneficios empresariales. Así las cosas, puede que la reducción de la jornada, sin recorte de remuneración, sea una medida de justicia social que tienda a redistribuir más equitativamente la mejora de la productividad entre el capital y la fuerza de trabajo.

En este contexto, en el que urge encontrar un nuevo equilibrio entre los usos de tiempo y una vía de escape a las tendencias en desigualdad y exclusión social, la posibilidad de reducir los tiempos de trabajo se hace cada vez más creíble. Una serie de estudios y programas piloto parecen estar desmontando el escepticismo que existía acerca del derecho del trabajador de trabajar menos. Precisamente, este ensayo parece alinearse con esta corriente, reflexionando, desde una perspectiva jurídica,

21. Documento disponible en el siguiente enlace: https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/22/Fich/InfAnual_2022.pdf (última visita 09.02.2024)

22. Véase el informe de Comisiones Obreras (CCOO) *Los beneficios empresariales impulsan y enquistan la inflación*. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://www.ccoo.es/7479d092ff3a86819d416afcdcccb209000001.pdf> (última visita 10.02.2024)

23. Anderton, R., Vasco, B. y Reimers, P.: "More digital, more productive? Evidence from European firms", *The ECB (European Central Bank) Blog*. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog230621~3c2f72aa70.en.html> (última visita 10.02.2024)

24. El *XIII Informe del estado de la pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda 2030 (2015-2022)*, elaborado por la *European Anti Poverty Network*, sitúa a España como el quinto país con mayor desigualdad medida de toda la UE. Además, se informa de que el 32.9 por 100 de los españoles en riesgo de pobreza cuenta con un empleo a jornada completa. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://eapn-clm.org/wp/wp-content/uploads/2023/10/informe-ARPE-2023-resumen-ejecutivo.pdf> (última visita 11.02.2024)

sobre una alternativa que, a primera vista, parece atractiva y razonable. El objetivo de este estudio no es presentar un micro-análisis jurídico casuístico de la medida planteada, pues la incertidumbre respecto de sus futuros términos lo impiden. Por el contrario, lo que se pretende es exponer, desde una perspectiva global, una serie de interrogantes o consideraciones sobre las que el legislador debería reparar antes de la aprobación de la futura reformulación del art. 34.1 ET. En particular, en las próximas páginas se ofrecerá una descripción de cinco puntos centrales de los que dependerán el éxito de esta reforma y que caracterizarán la futura jornada laboral reducida.

III. CUATRO CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL NUEVO DERECHO A TRABAJAR MENOS

En los últimos tiempos, una de las cuestiones más tratadas en los debates públicos ha sido la posibilidad de acortar los tiempos de trabajo. Incluso, antes del acuerdo de coalición entre PSOE y Sumar, ya existían voces (políticas) que se alineaban en busca de reconocer el derecho del trabajador a trabajar menos²⁵. Sin embargo, en aquel tiempo eran varias las posibilidades que se planteaban acerca de cómo se podría materializar esta propuesta: 1) mantener la duración de la jornada máxima y la retribución, pero con una redistribución de aquella limitada a cuatro días a la semana; 2) reducir la duración de la jornada máxima, pero con un recorte proporcional de la remuneración; y 3) disminuir la duración de la jornada sin rebaja de salario. Todas estas posibilidades se han despajado con la presentación de dos propuestas legislativas (sucesivas en el tiempo) en el Congreso de los Diputados, que se decantan por la tercera alternativa expuesta. La primera de estas iniciativas²⁶ instaba al Gobierno a modificar el art. 34 ET, así como todas aquellas disposiciones pertinentes, para el establecimiento, durante el año 2024, de una jornada de trabajo efectivo con una duración máxima de treinta y siete horas y media semanales, sin que esto conllevara una reducción de sueldo. Simultáneamente, se invitaba a los entes sociales a iniciar un diálogo con el objetivo de continuar disminuyendo los tiempos de trabajo efectivo hasta alcanzar las treinta y dos horas semanales de promedio en el cómputo anual. La segunda de las propuestas (y la, finalmente, tramitada)²⁷ modera los términos de la primera, en la medida que disminuye el porcentaje de la reducción de jornada a implantar en 2024, que, definitivamente, queda en treinta y ocho con cinco horas se-

25. El origen de esta iniciativa se sitúa en el programa electoral del partido Más País que, para las elecciones de 10 de noviembre de 2019, ya incorporaba la propuesta de la semana laboral de 32 horas o 4 días a la semana, a implantar entre 2025 y 2030 y sin pérdida de salario.

26. Boletín Oficial de las Cortes Generales, núm. 66, de 12 de enero de 2024.

27. Boletín Oficial de las Cortes General, núm. 87, de 16 de febrero de 2024. El texto de esta última propuesta declara, literalmente, que: “el Congreso de los Diputados insta al Gobierno a abrir con carácter urgente un proceso de diálogo social que culmine con la modificación del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como de todas aquellas disposiciones pertinentes, para incorporar una reducción de la jornada laboral de aplicación progresiva, empezando por la fijación, para este año 2024, de una jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo de 38 horas y media”.

manales, si bien se sigue instando al descenso progresivo de los tiempos de trabajo y apelando a la intermediación de la negociación colectiva.

El todavía vigente art. 34.1 ET establece que, aun cuando la duración de la jornada laboral será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, en todo caso, aquella no ha de ser superior a las cuarenta horas semanales, calculadas anualmente. Precisamente, la iniciativa legislativa tramitada pretende actuar sobre esta referencia máxima, mediante dos acciones complementarias y sucesivas en el tiempo. En primer lugar, se quiere disminuir (de manera inminente, por ley y para todos los trabajadores) el tiempo máximo de trabajo efectivo, pasando de las cuarenta a las treinta y ocho horas y media semanales, se entiende que en promedio de cómputo anual. En segundo lugar, se insta a la negociación colectiva para que proceda, de manera escalonada en el tiempo, a rebajar todavía más esta referencia. De esta manera, dicha iniciativa hace uso del principio de reducción progresiva, al que ya aludía la Recomendación OIT núm. 116²⁸. En efecto, en la articulación de esta segunda actuación se observa la influencia de este último texto, en la medida en que: 1) se recurre al diálogo social como herramienta básica para reducir los tiempos de trabajo; 2) se procede a esta rebaja de manera escalonada en el tiempo, por etapas; y 3) se insta a los entes sociales a tener en cuenta las circunstancias nacionales y las condiciones particulares de cada sector en la implantación progresiva de estas reducciones.

Con todo, y pese a la evidente influencia de la Recomendación de la OIT en esta materia, esta propuesta genera múltiples dudas. Así, surge la cuestión acerca del cómo se ha de aplicar el principio de reducción progresiva de la jornada laboral, en cuanto a, por ejemplo, el límite máximo al que se puede reducir los tiempos de trabajo²⁹. Junto con esta observación, surgen otras relativas a: 1) la necesidad de la reforma del art. 34.1 ET, en el sentido de discernir el impacto real de esta acción en el mercado laboral español; 2) el instrumento en el que se va a materializar esta reformulación, en cuanto a si la futura jornada laboral reducida se regulará en el ET o en otra norma; 3) la forma en la que se va a concretar la rebaja de los tiempos, bien de manera uniforme para todos los sectores, bien de modo desigual en atención a las características de cada uno de ellos; 4) las demás reglas de tiempos de trabajo, en la medida que estas pueden quedar afectadas por la modificación del art. 34.1 ET; y 5) las medidas de control a implantar, a los efectos de garantizar la aplicación efectiva de esta rebaja. Sobre todas y cada una de estas cuestiones se reflexionará en las siguientes líneas, a los efectos de ofrecer una descripción jurídica de la propuesta legislativa finalmente planteada.

Primera consideración. Impacto real de la medida planteada. En el debate relativo a la reformulación del art. 34.1 ET, a los efectos de reducir la jornada ordinaria máxima, varios autores se han postulado en contra. Para ellos, no es necesaria dicha reforma,

28. Recomendación número 116 de la OIT, sobre la reducción de la duración del tiempo de trabajo, del año 1962.

29. De la interpretación conjunta de ambas propuestas legislativas presentadas ante el Congreso de los Diputados, se puede deducir que la jornada máxima a la que se aspira es la de 32 horas semanales en promedio de anual, a la que precisamente ya hacía referencia la primera de las iniciativas presentadas.

alegando que el impacto real de la misma es ínfimo. El fundamento principal en el que se apoya esta doctrina es el hecho de que los convenios colectivos (instrumentos básicos de regulación del tiempo de trabajo), normalmente, ya establecen una jornada laboral máxima inferior a las cuarenta horas semanales o a las equivalentes 1.826 horas anuales³⁰. La última actualización de la estadística de convenios colectivos (publicados y registrados hasta el 30 de noviembre de 2023) confirma este hecho, mostrando que la duración media de la jornada pactada se sitúa en treinta y ocho horas semanales o 1.751 horas anuales³¹. En detalle, en los convenios de empresa, la jornada media fue de 1.698 horas (treinta y siete semanales), mientras que en los convenios de ámbito superior esta referencia ascendió a 1.754 (treinta y ocho semanales). Unos datos que coinciden con los reportados por *Eurostat*, que informan de que la jornada laboral real en España se sitúa entre las treinta y seis y treinta y nueve horas semanales, acercándose a la media europea, que ronda las treinta y siete con cinco horas negociadas³².

Pese a lo anterior, un análisis histórico de datos aportados por la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos corrobora que la tendencia en España de reducir las horas de trabajo se ha estancado o, incluso, revertido en los últimos años. En este sentido, mientras que, en el período comprendido entre los años 2000 y 2010, se evidencia una clara evolución descendente de las horas trabajadas³³, a partir de este último año, dicha inclinación se estanca, manteniéndose la jornada máxima anual sin apenas variaciones. De hecho, es significativo que el índice relativo a la jornada media pactada en los años 2010 y 2023 sea, exactamente, el mismo: 1.751 horas semanales. Con estos datos, se corrobora que la negociación colectiva tiene un amplio margen de mejora en esta materia, debiendo, quizá, volver a aquella línea de negociación del pasado, tendente a la reducción progresiva de los tiempos de trabajo. En este sentido, la segunda de las acciones contenida en la propuesta legislativa presentada puede entenderse como una llamada de atención a los entes sociales que, en la búsqueda de una mayor equidad entre el capital y la fuerza de trabajo, han de adentrarse de manera ambiciosa en la regulación del tiempo de trabajo, tanto en lo que afecta a su aspecto cuantitativo como, también, cualitativo. Respecto de este último apunte, hay que recordar que la Comisión Europea, en la *Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88*³⁴, ya alertó a los Estados miembros sobre los riesgos de la digitalización, en la medida que esta propicia fórmulas de trabajo más flexibles en las que la frontera entre tiempo de trabajo y descanso queda desdibujada. Así las cosas, junto con la cuantificación de las horas de trabajo, el legislador y los interlocutores sociales

30. Véase, Lahera Forteza, J.: "La jornada laboral semanal de cuatro días", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 108, 2023, p. 4 (versión *La ley digital*). Igualmente, Monreal Bringsvaerd, E.: "La reducción por ley de la jornada de trabajo: cinco preguntas", *Briefs AEDTSS*, núm. 67, 2023, p. 1.

31. *Boletín* núm. 88 de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de diciembre de 2023, p. 12.

32. Consúltense estos datos en el siguiente enlace: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics#General_overview (última visita 12.02.2024).

33. *Boletín* núm. 23 de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de octubre-noviembre de 2010, p. 4.

34. *Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo* (2023/CE109/01), de la Comisión Europea.

también han de replantearse otras cuestiones relativas a la ordenación de dichos tiempos laborales, clarificando cuestiones como, por ejemplo, qué debe entenderse por tiempo de trabajo o exigiendo cierta previsibilidad de los horarios de prestación de servicios.

Segunda consideración. Materialización de la propuesta legal. A propósito de la forma en la que se va a efectuar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, surge la duda de si esta rebaja se llevará a cabo, bien mediante una reformulación del art. 34.1 ET (como parece indicar la iniciativa legislativa planteada), bien a través de la aprobación de una nueva norma contenida en un texto diferente al ET. El legislador actual es propenso a la descentralización normativa, externalizando la regulación de muchas instituciones laborales fuera de aquel cuerpo legal. En esta línea, cabe citar, a modo de ejemplo, la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en lo siguiente, LOPDPGDD), que deja sin materia al art. 20.bis ET. De igual modo, se podría mencionar la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia con relación al art. 13 ET, actualmente, ausente de contenido. Así las cosas, no sería extraño que la futura jornada laboral reducida se reglamentara en una norma diferente al ET, como la *Ley de usos de tiempo*. Ahora bien, un estudio de fundamentación elaborado a propósito de aquella³⁵ despeja dicha incógnita. En este informe se deja claro que la implementación de muchas de las iniciativas legislativas presentadas en materia de tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante reformulaciones progresivas del ET. La Ley de usos de tiempos no va a promulgarse como una ley independiente, sino que se convertirá en un texto base a partir del cual se adoptarán múltiples acciones, entre las que se incluye la actual propuesta de reformulación del art. 34.1 ET.

Los objetivos a los que responde la Ley de usos de tiempo son: 1) fomentar el principio de transparencia y previsibilidad en la ordenación de la jornada laboral; 2) racionalizar los tiempos de trabajo, mediante, por ejemplo, una reducción y limitación de la jornada máxima y un control más exhaustivo de las horas extraordinarias; 3) ordenar el tiempo de trabajo de manera más segura y saludable, ampliando los descansos semanales y diarios y concretando el derecho a la desconexión digital; 4) incrementar la sostenibilidad en la ordenación de los tiempos de trabajo para contribuir a la productividad de las organizaciones, para lo cual se insta, entre otras cuestiones, a la revisión de la regulación del trabajo a tiempo parcial o de las excedencias para la formación de las personas trabajadoras; 5) impulsar la corresponsabilidad igualitaria, ampliando las opciones de reducción de la jornada por conciliación o los permisos retribuidos; y 6) incentivar a la participación empresarial y social en la regulación de los tiempos de trabajo. Como se observa, se trata de una serie de propósitos ambiciosos y de distinto contenido, cuya consecución habrá de ser gradual en el tiempo. Ciertamente,

35. Véase, *Estudio de fundamentación para la Ley de usos de tiempo y racionalización horaria. Hacia una organización del tiempo equilibrada: más saludable, igualitaria, productiva y sostenible*, p. 99. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf> (última visita 14.02.2024)

parece que el legislador ya transita sobre la línea marcada por este texto, pues las últimas reformas efectuadas responden a las metas expuestas. En este sentido, basta traer a colación la reciente aprobación de la transposición de la Directiva 2019/1152 en materia de previsibilidad y transparencia de las condiciones de trabajo³⁶, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio³⁷, o la Ley 22/2021, de 28 de diciembre³⁸, que amplían y refuerzan el derecho del trabajador a una conciliación corresponsable. A ellas se unirá la aprobación de la jornada reducida de trabajo, como otra de las acciones necesarias para acomodar el ordenamiento laboral y, en particular, el ET a las nuevas características y exigencias del mercado y de la economía española.

Tercera consideración. Concreción de la reducción de la jornada. De acuerdo con la última de las propuestas legislativas presentadas ante el Congreso de los Diputados, la jornada ordinaria máxima legalmente establecida (cuarenta horas semanales en promedio de cómputo anual) se reducirá, para 2024, a las treinta y ocho con cinco horas semanales. Como ya han puesto de manifiesto los sindicatos y la patronal, el texto de la iniciativa, a diferencia del vigente art. 34.1 ET, no precisa si esta nueva referencia máxima ha de calcularse en términos semanales o anuales. De entenderse desde el primer enfoque, ningún empleado podría trabajar por semana más de treinta y ocho con cinco horas. Desde la segunda perspectiva (que es la que rige en el actual ET), sería posible que, en una semana, el trabajador prestase servicios por un tiempo superior a aquella referencia, siempre y cuando ese exceso de horas semanales sea compensado a lo largo del año. Ante esta dualidad de opciones interpretativas, parece que la segunda de estas teorías es la más coherente y la que mejor se adapta a la heterogeneidad del mercado español. Seguramente, habrá áreas de actividad en las que resultará, verdaderamente, complicado implantar la prohibición legal de realizar más de treinta y ocho con cinco horas a la semana. Sin embargo, si esta referencia la ampliamos al término del año, puede que la propuesta presentada por el Gobierno tenga mayor viabilidad, ya que concede a los interlocutores sociales mayor margen de adaptación de la medida a las particularidades de cada rama de actividad o empresa.

El ET ha de contener normas generales capaces de responder a la diversidad del mercado, siendo la negociación colectiva la encargada de concretar dichas reglas en atención a la estructura productiva y las características específicas del sector o empresa de que se trate. En efecto, serán los agentes sociales los que han de asumir la responsabilidad de decidir en qué formato se va a materializar la nueva jornada

36. Recientemente, España ha aprobado la transposición de la Directiva 2019/1152 con el propósito de, precisamente: 1) reconocer a la persona trabajadora un nuevo derecho a la previsibilidad respecto de las circunstancias en las que va a trabajar, incluido el horario; 2) reforzar la obligación de información escrita sobre las condiciones de trabajo; 3) presumir el contrato laboral como indefinido y a jornada completa, en el caso de que se incumpla este deber de información; o, en fin, 4) establecer nuevas sanciones para garantizar el cumplimiento de esta obligación.

37. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

38. Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2022.

laboral reducida del art. 34.1 ET. Esta decisión ha de depender de varios factores, como, por ejemplo: 1) la tipología del servicio prestado; 2) el flujo de trabajo; 3) las demandas de la clientela; 4) la organización de la producción dentro de la dinámica empresarial; o 5) las necesidades de los trabajadores (v. gr., de recuperación o conciliación). Así las cosas, en atención a estas circunstancias (y siempre respetando la referencia genérica de las treinta y ocho horas y media semanales, en cómputo anual), los interlocutores sociales podrían aplicar la reducción de la jornada a través de múltiples medidas. A estos efectos, son interesantes los datos aportados por varios de los proyectos piloto presentados, pues, en ellos, se evidencian algunas de las formas en las que se puede hacer efectiva esta iniciativa.

En primer lugar, las empresas pueden apostar por reducir la jornada laboral diaria, de modo que, el último día de la semana, el trabajador no haya realizado más de treinta y ocho con cinco horas. A propósito de esta opción, se concluye que la primera de las teorías interpretativas del texto de la última iniciativa legislativa presentada ante el Congreso de los Diputados (entender la referencia máxima del art. 34.1 en términos semanales) es, en verdad, una de las posibles concreciones de dicha propuesta. Junto a esta opción de materialización, en segundo lugar, la empresa también puede establecer una parada de actividad para toda la plantilla el último día de la semana, redistribuyendo las treinta y ocho horas y media entre los restantes días (esto se correspondería con la idea de la ‘semana de cuatro días’). De no ser posible esta última opción, en tercer lugar, se podría plantear una interrupción de la actividad laboral por turnos, de manera que, durante una semana, uno de los grupos descansa el día de parada y el otro trabaja, alternándose en la siguiente. En cuarto lugar, cabría pensar en un aumento de los días de vacaciones. De acuerdo con esta última posibilidad, la distribución semanal de la jornada no sufriría ningún tipo de modificación, pudiendo el trabajador prestar servicios durante más de treinta y ocho con cinco horas a la semana, pero compensando este desfase con días de descanso completos, que han de calificarse conforme al art. 38 ET. En quinto lugar, se podría pensar en la creación de una bolsa de horas, de modo que los excesos semanales se vayan acumulando y generen, en beneficio del trabajador, el derecho a solicitar (sin justificación) horas o días libres para atender cuestiones personales.

En definitiva, la reducción de la jornada laboral no se puede aplicar de manera homogénea y generalizada, sino que ha de concretarse de distinta forma para cada sector y compañía. Incluso, dentro de una misma organización podrían coexistir distintos modelos de implantación, pues las características de cada uno de los departamentos que conforman la estructura empresarial así lo pueden aconsejar. En todo caso, de lo que no hay duda es que la implementación de esta iniciativa conllevará cambios organizativos en el seno de la empresa, algunos de ellos intrínsecos a la aplicación de la reducción de la jornada y otros –extrínsecos– buscados intencionadamente por el empleador. En un contexto en el que los tiempos de trabajo disminuyen, el empresario puede verse tentado a introducir determinados cambios (productivos y de gestión) que se dirijan no solo a mantener las ratios de productividad y eficiencia empresarial, sino a mejorarlas. Con tal propósito, el empleador podría intentar modernizar ciertos

procesos de producción (v. gr., automatizando determinadas tareas) o introducir nuevas formas de administración de la plantilla, a través, por ejemplo, de la instalación de *softwares* destinados a esta función³⁹.

Cuarta consideración. Afectación a otras instituciones laborales. La actual regulación del tiempo de trabajo se presenta como un entramado normativo complejo en el que existe una disposición central y otras 'secundarias'. En esta arquitectura jurídica, el art. 34.1 ET (relativo a la jornada máxima anual) es la pieza angular del sistema. A partir de esta disposición, se configuran otras reglas que, de una u otra forma, facultan flexibilizar, diversificar y adaptar la ordenación e, incluso, la duración del trabajo a las necesidades de la empresa o del empleado. Por ejemplo, el art. 34.2 ET permite la distribución irregular de la jornada, siempre que no se supere el límite máximo de trabajo (40 horas semanales en promedio de cómputo anual) y se respeten los tiempos de descanso. Igualmente, el art. 34.3 ET autoriza la posibilidad de que, por negociación colectiva, se establezca una jornada laboral diaria superior a la legal (de nueve horas), siempre que esos desfases sean compensados a lo largo del año, de manera que, en ningún caso, se supere aquella referencia máxima anual. Por su parte, el art. 34.8 ET contempla el derecho de los trabajadores a solicitar la adaptación de la distribución o duración de la jornada por motivos de conciliación. Además, en el ámbito del contrato a tiempo parcial, se permite la ampliación de las horas contratadas inicialmente mediante acuerdo de las partes, a los efectos de adaptar la capacidad de la fuerza de trabajo a las demandas de producción [art. 12.4.c) ET]⁴⁰.

En este contexto, siendo el art. 34.1 ET la pieza clave del sistema normativo, la reforma de dicho precepto, seguramente, afectará a las demás disposiciones. De este modo, si el legislador no repara en esta cuestión, el establecimiento de una nueva jornada máxima legal (limitada a las treinta y ocho con cinco horas semanales para el año 2024) puede dar lugar a efectos indeseados. Por ejemplo, sería interesante reflexionar cómo dicha reducción de tiempos de trabajo puede afectar a la configuración de los permisos contemplados en materia de formación. En este sentido, al disponer el trabajador de mayor tiempo personal y siendo la formación un elemento clave para mantener y mejorar la empleabilidad de aquel, podría resultar interesante ampliar los períodos temporales y mejorar las condiciones en las que se otorgan dichas licencias, algunas de

39. Para un análisis de la gestión algorítmica del trabajo y de sus peligros, consúltese, Todolí Signes, A.: *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, Navarra, 2023. Igualmente, Mercader Uguina, J.R.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

40. Lahera Fortaleza, J., "La jornada laboral semanal de cuatro días" *op. cit.*, p. 2, define la actual regulación del tiempo de trabajo como un ordenamiento eminentemente flexible y dinámico que responde a cuatro factores: 1) el factor organizativo-empresarial, en la medida en que la reglamentación de esta materia está cada vez más condicionada por la organización de la producción, promoviendo fórmulas flexibles que se acomodan a la estructura y las demandas de la empresa; 2) el factor singular de la diversidad, ya que la regulación vigente cada vez es más heterogénea con reglas diferenciadas en atención al sector, la actividad laboral y la situación personal del trabajador; 3) el factor económico, pues la duración y ordenación de los tiempos de trabajo atienden, cada con más frecuencia, a las circunstancias económicas del mercado español, autorizando la reducción de horas laborales en función de las causas coyunturales de la empresa en cuestión o de la propia economía; y 4) el factor social, por cuanto esta normativa está afectada por los derechos de conciliación laboral y familiar, en sus distintas variantes y formulaciones.

ellas ya retribuidas por ley (como la del art. 23.3 ET). Por otra parte, habría que valorar esta propuesta legislativa con relación al contrato a tiempo parcial, en la medida en que la reformulación del art. 34.1 ET puede suponer una disminución salarial para estos trabajadores. Si, actualmente, la referencia para la suscripción de este tipo contractual son las cuarenta horas semanales, la disminución de esta jornada máxima puede suponer, como efecto directo, una reducción de las horas efectivamente contratadas a través de esta modalidad. De esta manera, al reducir el tiempo por el cual se contrata a tiempo parcial, la empresa podría pretender aplicar una reducción de salario. Además, como otro efecto colateral, la reducción de la jornada laboral podría conllevar un mayor recurso a las horas extraordinarias. Ante tal circunstancia, se insta a los interlocutores sociales y al propio legislador a que perfeccionen los sistemas de control, para evitar usos abusivos que conviertan la iniciativa planteada en ‘papel mojado’.

IV. EL REGISTRO HORARIO: UN ANÁLISIS CRÍTICO Y DE FUTURO

La reducción de la jornada laboral ordinaria no es la única medida necesaria a implantar en el ámbito de la regulación del tiempo del trabajo. Junto a ella deben prosperar otras iniciativas, de las cuales va a depender la efectividad práctica de aquella. De nada vale que se reformule el art. 34.1 ET y se incentive a que la negociación colectiva proceda a una disminución progresiva de los tiempos de trabajo, si esto no va acompañado de mecanismos de control que garanticen el respeto de lo acordado. En este sentido, se estima necesario que el legislador y los interlocutores sociales vuelvan a reflexionar acerca de, particularmente, el derecho a la desconexión digital y la obligación empresarial de registro horario. Dos instituciones que, pese a ser diferentes en su fundamento y configuración jurídica, de forma complementaria⁴¹, conforman un robusto armazón de defensa frente a los excesos de jornada, provocados por iniciativa, bien de la empresa, bien del propio trabajador. A propósito de estas figuras, el estudio de fundamentación elaborado con relación a la Ley de usos de tiempo⁴² reconoce, por una parte, la urgente necesidad de concretar el contenido del derecho del trabajador a permanecer desconectado y ajeno a cualquier requerimiento empresarial durante sus períodos de descanso. Por otra parte, dicho informe también demanda intensificar el control de las horas laborales ordinarias y, especialmente, extraordinarias, para lo cual se ha de reclamar la utilización de sistemas de registro horario más eficaces y fiables.

41. Serrano Argüello, N., evidencia entre ambas figuras una cierta interdependencia, en la medida en que la efectividad del derecho a la desconexión digital depende, primeramente, de que existan normas que delimiten de manera nítida los períodos de trabajo de los de descanso (siendo estos últimos el ámbito objetivo de aplicación de aquel derecho). Precisamente, el registro horario contribuye a esa demarcación de tiempos. Véase de esta autora, “La desconexión digital y su incidencia en la ordenación del tiempo del tiempo de trabajo. A propósito de la regulación independiente del derecho a la desconexión digital”, en *VV.AA. Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Fernández Collados, M.ª B. (directora), Aranzadi, Navarra, 2022, p. 179.

42. *Cit.*, p. 11.

La intención de este apartado no es ofrecer un análisis pormenorizado ni del derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD)⁴³ ni del registro horario, sino un comentario crítico de, especialmente, la última figura comentada. En todo caso, una reflexión de este tipo lleva, necesariamente, a mencionar los antecedentes históricos de esta institución. En esta línea, basta recordar que el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo (en lo siguiente, RDL 8/2019)⁴⁴ introdujo, en el art. 34.9 ET, la obligación del empresario de contabilizar los tiempos de prestación de servicios de sus trabajadores. Un reconocimiento con el que se pretendía: 1) garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada; 2) crear un marco de seguridad jurídica, tanto para las personas trabajadoras como para las empresas; y 3) posibilitar un control más efectivo por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante, ITSS). Sin embargo, cuatro años después de este nuevo deber empresarial, se corrobora que la efectividad real del mismo no es la que se esperaba. Prueba de tal afirmación son los últimos datos aportados por el *Instituto Nacional de Estadística* (INE), que evidencian que los trabajadores españoles todavía siguen realizando numerosas horas extraordinarias no registradas, que el empleador ni remunera ni, en consecuencia, paga por ellas a la Seguridad Social⁴⁵. Así las cosas, puede que sea necesario replantearse la obligación del art. 34.9 ET, o, cuanto menos, su configuración jurídica, a los efectos de identificar las posibles causas de su falta de éxito y eficacia práctica.

El art. 34.9 ET establece dos deberes empresariales diferentes: 1) el de registro diario de la jornada laboral, incluyendo el momento de inicio y finalización; y 2) el de documentación y conservación de los registros efectuados durante, al menos, cuatro años. Dicho precepto no se explaya en la ordenación de ambas obligaciones, ofreciendo poca infor-

43. A estos efectos, consúltese, entre otros, Taléns Visconti, E.: "La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva", *Revista de información laboral*, núm. 4, 2018 (BIB 20188599). Igartua Miró, M.ª T.: "El derecho a la desconexión digital en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 432, 2019. Igualmente, Torres García, B.: "Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica", *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 8, núm. 1, 2020.

44. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Este texto legal da respuesta a las demandas expuestas en varias sentencias judiciales anteriores, en las que se debatió la procedencia de un registro de jornada (que no de horas extraordinarias), siendo la más importante la sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) 207/2015, de 4 de diciembre de 2015 (núm. proc. 301/2015), anulada por la sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 23 de marzo de 2017 (núm. cas. 81/2016). En esta última resolución, si bien no se acogió la pretensión solicitada, al entender que el registro de jornada no es una obligación legal que exigir al empresario en concordancia con lo establecido por la antigua redacción del ET, sin embargo, sí se llegó a reconocer que, "de lege ferenda, convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de realización de horas extraordinarias". Ya, con posterioridad a la aprobación del RDL 8/2019, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18) respaldó la implantación obligatoria de dicho registro, abogando por la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible. Para una reflexión crítica acerca del valor del resultante RDL 8/2019, consúltese, Molina Navarrete, C.: "¿«Espíritu social», ¿«técnica maquiavélica»? : el «derecho» que queda de las «leyes de viernes social» al desvanecerse su «humo político»", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 433, 2019, pp. 5-27.

45. Los datos publicados por el INE del último trimestre de 2023 señalan que la fuerza de trabajo española ha realizado, cada semana, unas 6.341 horas extraordinarias, de las cuales el 39 por 100 han quedado sin abonar. Consúltese estos datos en el siguiente enlace: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4366&L=0> (última visita 20.02.2024).

mación en cuanto a su configuración jurídica. Así, en primer lugar, no se precisa qué se va a registrar, si solo el inicio y el final de la jornada laboral diaria o, también, los tramos de actividad e inactividad. A este respecto, varios autores manifestaron que el registro exclusivo de estos dos momentos (comienzo y finalización) es insuficiente, en tanto que pueden existir descansos 'intrajornada' que, de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación, no han de ser tenidos en cuenta a los efectos de contabilizar el trabajo efectivo⁴⁶. En el mismo sentido se pronuncia la *Guía sobre registro de jornada*, aprobada por el Ministerio de Trabajo⁴⁷, que, careciendo de naturaleza imperativa, aconseja la contabilización de todos los elementos configurativos internos de la jornada laboral diaria, especialmente, en los casos en los que esta se ordena de manera flexible. A diferencia de aquellos contextos laborales en los que se repite siempre un mismo patrón temporal, cuando la jornada diaria no se manifiesta igual día tras día (teniendo el trabajador o el empresario la capacidad para variar la distribución e, incluso, la duración de la misma), puede resultar complicado la prueba de, por ejemplo, un exceso de horas o la calificación de laboralidad del accidente acaecido. De ahí que, para estos supuestos, se reclame con mayor intensidad la necesidad de contabilizar todos los parámetros temporales que conforman la jornada laboral diaria. A los efectos de zanjar esta cuestión, alguna doctrina⁴⁸ aconseja que la empresa elabore un protocolo o una política de registro horario detallada, en la que se defina de forma clara qué se entiende por tiempo de trabajo y qué períodos (v. gr., de desplazamiento o de cambio de ropa) y pausas se han de contabilizar.

En segundo lugar, se reprocha que el art. 34.9 ET no precise, en ninguno de sus apartados, las características que ha de reunir el instrumento mediante el que se va a efectuar este control de tiempos. Según su redacción, el convenio colectivo, el acuerdo de empresa o el empresario (por decisión unilateral, aun con previa consulta de los trabajadores) serán los encargados de decidir el sistema de registro que, a la par que ha de permitir fiscalizar la duración y la distribución de los períodos laborales, deberá ser capaz de responder a las demandas de flexibilidad que reclaman algunos tipos de trabajo⁴⁹. Ciertamente, esta remisión a lo pactado o decidido por estos agentes puede resultar conveniente, pues ellos son los sujetos más idóneos

46. Blasco Pellicer, A. A. y López Balaguer, M.: "Ámbito objetivo de aplicación legal de registro ¿qué es lo que hay que registrar?", en *VV.AA. Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Monreal Bringvaerd, E.J. (directores), Wolters Kluwer, Madrid, 2020, pp. 73-110.

47. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> (última visita 20.02.2024)

48. Novoa Mendoza, A.: "Evolución y actualidad de la obligación empresarial de registro horario", en *VV.AA. Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Trujillo Pons, F. (director), Aranzadi, Navarra, 2023, p. 181.

49. La operatividad de un sistema de registro es, perfectamente, compatible con la ordenación flexible de los tiempos de trabajo. De hecho, así lo reconoce el propio art. 39.4 ET cuando, al establecer esta obligación empresarial, precisa que la misma se ejecutará "sin perjuicio de la flexibilidad horaria" pactada. Incluso, se llega a considerar que la instauración de estos mecanismos de control no solo es procedente, sino recomendable en modalidades contractuales regidas por esa dispersión de tiempos, en vistas de que a través de estos sistemas se pueden disuadir prácticas que, con invocación de la flexibilidad horaria, dan lugar a exceso de horas de trabajo. En este sentido, se manifiesta el Criterio Técnico 101/2019, sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada, de 7 de julio de 2019, p. 2. Documento disponible en el siguiente enlace: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf (última visita 21.02.2024)

para ajustar el mecanismo de registro a las concretas circunstancias de la empresa o sector⁵⁰. Con todo, quizá esta delegación en favor de la autorregulación no debiera hacerse en términos absolutos, sino relativos. En este sentido, el art. 34.9 ET, al tiempo que delega en la negociación colectiva o en la política empresarial la elección del sistema, podría establecer unas garantías que este habría de respetar. Ahora bien, la ausencia de estas condiciones legales mínimas no significa que se pueda validar cualquier tipo de mecanismo, pues este habrá de respetar unos parámetros jurídicos que resultan exigibles en esta materia y que se desprenden de la STJUE de 14 de mayo de 2019, *cit.* En esta resolución se establece que todo sistema de registro (manual, analógico o digital) ha de ser *objetivo, fiable y accesible*, permitiéndole al empleado acceder de manera sencilla a datos veraces relativos a la duración efectiva del trabajo realizado y facilitándole la prueba, en caso de vulneración de los derechos que le confieren los arts. 3, 5 y 6.b) de la Directiva 2003/88.

Con todo, la ausencia de garantías en el art. 34.9 ET y la generalidad con la que se pueden entender las exigencias mencionadas en la STJUE han conducido a un escenario en el que se han validado sistemas cuya legalidad es dudosa. En esta línea, es ilustrativa la STS de 18 de enero de 2023⁵¹ que ratificó la validez de un sistema de registro basado en la declaración unilateral del trabajador, que había de inscribir, diariamente, el momento de inicio y finalización de la jornada, así como el número de horas efectivas de trabajo, descontando a tal efecto los tiempos de descanso y cualquier otra interrupción. En este supuesto, la parte demandante entendía que este método de 'autodeclaración' sobre la duración de los tiempos de trabajo no era ni objetivo ni fiable, en la medida en que condicionaba al trabajador a la hora de reflejar la jornada diaria, verdaderamente, realizada. El empleado podría sentir algún tipo de temor de hacer constar la realización de una jornada superior a la que legal o convencionalmente le correspondía, autocensurándose y modificando las horas de trabajo reales a los efectos de acomodarlas a lo pedido por la empresa⁵². Sin embargo, pese a lógica de los argumentos esgrimidos, el alto tribunal los rechazó, justificando la validez del sistema, principalmente, en un único fundamento: la indefinición de los conceptos de 'fiabilidad' y 'objetividad' impedía calificar como ilegal un mecanismo por el solo hecho de que se delegara la responsabilidad absoluta de contabilizar los tiempos en la persona trabajadora. En igual sentido, en otra sentencia⁵³, el TS validó un mecanismo

50. Sobre esta cuestión existe una división doctrinal, en la medida que ciertos autores defienden que los convenios colectivos de ámbito empresarial son los más adecuados para la regulación de esta materia, mientras que otros apuestan por los de sector. De la primera posición es Marín Alonso, I.: "La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión europea y el derecho interno", *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, p. 118. A favor de la segunda tesis, Arias Domínguez, A.: "Registro de jornada y supresión de las horas extraordinarias que se compensan con descanso, la estrategia y el objetivo", *IUSLabor*, núm. 2, 2017, p. 17.

51. Rec. cas. 78/2021.

52. De la misma opinión, De Heredia Ruiz, I.B.: "Es válido un registro de jornada basado en la declaración unilateral del propio trabajador", *Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog*. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://ignasibeltran.com/2023/01/27/es-valido-un-registro-de-jornada-basado-en-la-declaracion-unilateral-del-propio-trabajador-sts-18-1-23/> (última visita 21.02.2024).

53. STS de 5 de abril de 2022 (rec. cas. 7/2020).

de registro con factor corrector. En esta ocasión, el sistema consignaba como horas de trabajo todas las transcurridas entre el encendido y apagado del ordenador, sin contabilizar los tiempos que el trabajador dedicaba a pausas o interrupciones. De la totalidad de la jornada transcurrida entre aquellos dos momentos (inicio y finalización de la jornada diaria) se descontaba un tiempo preestablecido que, de antemano, se atribuía a los descansos intrajornada –treinta minutos en jornada continuada y dos horas en partida–. De este modo, las horas registradas como tiempo de trabajo eran el resultado de una fórmula estimativa y no de una contabilización real de los tiempos durante los cuales el trabajador prestaba servicios.

La credibilidad y la neutralidad de las inscripciones realizadas y, en consecuencia, la eficacia práctica del derecho-deber reconocido en el art. 34.9 ET dependerán del mecanismo elegido. Cuanto más compacto y exhaustivo sea este, más fiable será el registro de horas efectuado. Así las cosas, puede que, en su momento, el legislador fuera un tanto indulgente al regular esta concreta cuestión, no condicionándola al cumplimiento de ninguna garantía ni, tan siquiera, mencionando la utilidad que, en este ámbito, pueden desempeñar las herramientas digitales. A estos efectos, las nuevas tecnologías son un instrumento, verdaderamente, funcional para efectuar un control de la duración y la distribución de la jornada laboral en las condiciones indicadas por la STJUE (con objetividad, fiabilidad y accesibilidad). Tal es así que los sistemas digitales de registro son los que más confianza generan en esta materia, sobre todo aquellos que operan de modo totalmente automatizado, sin exigir del trabajador ningún tipo de autodeclaración (sobre la calificación de los tiempos dedicados a cada una de las actividades realizadas) y eliminando la posibilidad de manipulación posterior de los registros realizados (como elemento de ajuste entre los tiempos debidos por el contrato y los contabilizados). No hay duda de que el registro efectuado mediante una monitorización del equipo de trabajo o un control de la conexión del empleado a la intranet de la empresa (que accederá a través de, por ejemplo, un control biométrico) ofrece una inscripción de horas verosímil y ajustada a la realidad. En contraposición, el fichaje efectuado en una hoja de papel o de Excel⁵⁴ puede resultar dudoso, en vista de que, por una parte, la veracidad de la información introducida dependerá de la buena voluntad del trabajador y, por otra, es un registro fácilmente manipulable, bien por el empleado, bien por la empresa.

El potencial de las nuevas tecnologías como mecanismos de registro horario fue advertido ya por el Gobierno. Así, en el acuerdo de coalición entre PSOE y Sumar, junto con la aprobación del nuevo ET del siglo XXI y la reducción de la jornada, se recogía el compromiso de reforzar “los instrumentos de registro horario con el uso de nuevas tecnologías para asegurar el cumplimiento de las normas en todas las empresas”, instando al uso de la inteligencia artificial (IA) y de la tecnología algorítmica para el control

54. La SAN de 15 de febrero de 2022 (núm. proc. 356/2021) declara nulo un sistema de registro horario manual. Ciertamente, la causa de la nulidad no se basa en la inverosimilitud del soporte del registro (papel), sino en el hecho de que en el documento que el trabajador firmaba ya constaba, de manera prefijada, la hora de salida. De esta manera, se estimó que el sistema no era ni objetivo ni fiable, pues estaba manipulado de antemano por la empresa.

efectivo del tiempo. Ahora bien, aunque a través de estos instrumentos digitales se pueden conseguir sistemas más neutros, objetivos y fiables, su utilización puede generar conflictos⁵⁵ en el ámbito del derecho a la intimidad⁵⁶ y protección de datos. En efecto, existen determinadas técnicas de registro que, bien por su propia naturaleza (*softwares* de presencia basados en datos biométricos), bien por su indebido uso, pueden entrar en colisión con las garantías mencionadas. Si un sistema de registro correctamente diseñado puede funcionar como un medio de protección de los derechos de la persona trabajadora, también puede convertirse en “una herramienta de desprotección, explotación o simple control de los incumplimientos laborales”⁵⁷, legitimando, en ocasiones, la procedencia del poder disciplinario⁵⁸.

Los riesgos asociados a estas tecnologías (como sistemas de registro horario) se podrían resumir en su capacidad para extraer un gran volumen de información del trabajador, que, *a posteriori*, puede ser utilizada por el empresario para la adopción de determinadas decisiones (v. gr., a quién despedir o promocionar). Por ejemplo, el registro a través del monitoreo del ordenador (contabilizando las horas entre el encendido y el apagado de este instrumento) es capaz de reportar información sobre el número de tareas realizadas por hora, la capacidad de trabajo del empleado o, también, las páginas visitadas. A este respecto, más problemáticos parecen aquellos sistemas que utilizan datos biométricos, pues del dato que se utiliza para el registro (como el patrón del iris o del rostro), y que, en principio, se presume inocuo, se pueden extraer otra serie de informaciones más sensibles, como la relativa a su estado de salud o raza. En este último caso, el registro horario usa una característica del trabajador que sirve para identificarlo y proceder, con base en ese reconocimiento, al control de cada momento de la jornada laboral diaria. Las ventajas de este tipo de sistemas frente a otros (incluso, también, de naturaleza digital) es su neutralidad, dada la imposibilidad de compartir datos biométricos entre los empleados. En efecto, con otros sistemas (por ejemplo, de usuario y contraseña o tarjeta personal) se pueden cometer irregularidades (v. gr., compartir estos códigos identificativos), sin embargo, con este método

55. En cuanto a los efectos de un registro de jornada sin sujeción a límites, véase, García Coca, O.: “El registro de la jornada laboral y la privacidad de los trabajadores”, en VV.AA. *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital*, Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (directores), Aranzadi, Navarra, 2020, pp. 327-352. Sobre este particular, el Comité Económico y Social Europeo (CESE): *Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar (Dictamen exploratorio solicitado por la presidencia portuguesa) (2021/C 220/01)*, p. 2, recuerda que “los métodos de control y registro del tiempo de trabajo deberían estar estrictamente orientados a este objetivo, obrar en conocimiento de los trabajadores y no ser intrusivos ni vulnerar la intimidad del trabajador, en línea con los principios pertinentes sobre protección de datos”. Disponible en el siguiente enlace: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES> (última visita 21.02.2023)

56. La sentencia del Juzgado núm. 2 de Alicante de 15 de septiembre de 2023 (núm. proc. 489/2023) estima vulnerado el derecho del trabajador a la intimidad por la utilización no autorizada de un *software* de control de presencia como sistema de registro horario.

57. Cairós Barreto, D. M.^a: “Tiempo de Trabajo, digitalización y teletrabajo”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. extra. 13, 2021, p. 13 (versión *La ley digital*).

58. La STS de 27 de mayo de 2021 (núm. cas 182/2019) consideró legal el descuento de salarios en nómina efectuado por la empresa como consecuencia de varias faltas de impuntualidad probadas a través del registro horario. En el mismo sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) Madrid de 22 de septiembre de 2022 (núm. rec. 400/2022) declara procedente el despido de un trabajador que falseaba los datos del registro horario.

se restringen estas prácticas, garantizando que los datos registrados corresponden al trabajador en cuestión⁵⁹. Ahora bien, sus riesgos también son más elevados. Así, la *Agencia española de protección de datos* (AEPD) ha mudado de criterio⁶⁰ acerca del uso de este último tipo de sistemas de registro horario, pues, si antes legitimaba su utilización, ahora parece descartarla⁶¹. El fundamento de este cambio radica en la alta potencialidad lesiva del tratamiento de estos datos, que, caracterizados como “especiales”, requieren de una interpretación garantista del art. 9.1 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 (en lo siguiente, RGPD)⁶².

V. A MODO DE CONCLUSIÓN

El tiempo de trabajo es una de las cuestiones que debe ser abordada en la elaboración del ET del siglo XXI. El contexto socioeconómico actual requiere de unas nuevas reglas de ordenación y cuantificación de la jornada que den respuesta a las necesidades que, en el actual mercado, demanda tanto empresario como trabajador. A estos efectos, las normas que se establezcan han de: 1) responder a las exigencias de la globalización, la digitalización de la economía y los nuevos modelos de trabajo; 2) contribuir a la mejora de la productividad a nivel empresarial y nacional; 3) promocionar la sostenibilidad ambiental; 4) facilitar las tareas de cuidados y la conciliación responsable; y 5) mejorar la salud (física y mental) de las personas trabajadoras. En esta línea, se presenta la propuesta de reducción de la jornada que, de una u otra forma, colabora en la consecución de una regulación del tiempo de trabajo orientada hacia estas cinco metas.

A la espera de ver cómo el legislador plantee, finalmente, la reducción de los tiempos de trabajo (en cuyo momento, se podrá realizar un análisis jurídico más exhaustivo), este trabajo pretende aportar una primera caracterización general de esta medida, con la finalidad de presentarla y destacar las cinco principales ideas sobre las que se debería reflexionar a la hora de articularla. Con este propósito, se destaca, en primer lugar, que el impacto real de la propuesta es escaso, en vistas de que, normalmente, la jornada pactada por convenio colectivo suele situarse, de media, por debajo de la jornada máxima legal. En segundo lugar, la reducción planteada implicará una refor-

59. Muñoz Ruíz A. B.: *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones. Implicaciones jurídicas-laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p. 36.

60. Sobre este particular, consúltese Espuga Torné, G.: “La (i)licitud del tratamiento de datos biométricos para el registro de jornada”, en *VV.AA. Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, *op. cit.*, pp. 139-160.

61. Véase la *Guía sobre tratamiento de control de presencia mediante sistemas biométricos* de la AEPD, de noviembre de 2023. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://www.aepd.es/guias/guia-control-presencia-biometrico.pdf>

62. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. Su art. 9.1 prohíbe, precisamente, “el tratamiento de datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física”.

mulación del art. 34.1 ET, desterrando la posibilidad de que la jornada laboral reducida quede regulada en la hipotética Ley de usos de tiempo. En tercer lugar, la materialización de esta medida habrá de realizarse de manera diferente en cada sector o empresa, desempeñando, en esta misión, un papel fundamental la negociación colectiva, la cual, por llamamiento del legislador, debe promocionar una reducción progresiva de los períodos de prestación de servicios. En cuarto lugar, la reforma del precepto mencionado, entendido como disposición central de la regulación del tiempo de trabajo, obliga a repensar la formulación de otras instituciones laborales clásicas, como los contratos a tiempo parcial o la limitación de horas extraordinarias. Finalmente, en quinto lugar, el deseo de conseguir la efectividad práctica de esta medida conduce, necesariamente, a un replanteamiento de los métodos de control del tiempo de trabajo.

Con relación al último punto mencionado en el párrafo anterior, el registro horario se convierte en un mecanismo aliado del art. 34.1 ET. Ahora bien, su errática configuración jurídica en el art. 34.9 ET hace que el mandato contenido en él no sea totalmente efectivo. En este sentido, se critica que dicho precepto no precise: 1) los elementos internos de la jornada laboral (*v. gr.*, tiempos de trabajo efectivo, desplazamientos o pausas) que el registro ha de incluir; 2) las garantías mínimas que todo mecanismo de control de tiempos debe cumplir; y 3) la delegación absoluta que, en la elección del sistema de registro, se hace en favor de la negociación colectiva, el acuerdo de empresa o la política empresarial. En estas circunstancias, esta remisión incondicionada a la autorregulación puede ser la causa de la ineficiencia de este derecho-deber. De hecho, consciente de esta problemática, el actual Gobierno pretende introducir ciertas reformas en esta materia (cuyo alcance todavía se desconoce) apostando por el control de los tiempos a través de los medios digitales. Ahora bien, aunque este tipo de sistemas resulta más fiable, objetivo y accesible, son variados los riesgos que suponen para la protección de los derechos fundamentales. De este modo, se apela a la cautela del legislador a la hora de regular estos sistemas, aplicando, de ser necesario, el principio del art. 18.3 de la Constitución Española, de acuerdo con el cual, "la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos".

Bibliografía

- Anderton, R., Vasco, B. y Reimers, P.: "More digital, more productive? Evidence from European firms", *The ECB (European Central Bank) Blog*. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog230621~3c2f72aa70.en.html> (última visita 10.02.2024)
- Álvarez de la Rosa, M.: "Tiempo de trabajo y productividad: la jornada semanal de cuatro días", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. extra. 13, 2021 (versión *La ley digital*).
- Arias Domínguez, A.: "Registro de jornada y supresión de las horas extraordinarias que se compensan con descanso, la estrategia y el objetivo", *IUSLabor*, núm. 2, 2017.
- Blasco Pellicer, A. A. y López Balaguer, M.: "Ámbito objetivo de aplicación legal de registro ¿qué es lo que hay que registrar?", en *VV.AA. Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por*

- motivos de conciliación*, Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Monreal Bringvaerd, E.J. (directores), Wolters Kluwer, Madrid, 2020.
- Cairós Barreto, D. M.^a: "Tiempo de Trabajo, digitalización y teletrabajo", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. extra. 13, 2021 (versión *La ley digital*).
- De Heredia Ruiz, I.B.: "Es válido un registro de jornada basado en la declaración unilateral del propio trabajador", *Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog*. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://ignasibeltran.com/2023/01/27/es-valido-un-registro-de-jornada-basado-en-la-declaracion-unilateral-del-propio-trabajador-sts-18-1-23/> (última visita 21.02.2024).
- De Spiegelaere, S., y Piasna, A.: *The why and how of working time reduction*, European Trade Union Institute (ETUI), 2017, p. 49. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://www.etui.org/sites/default/files/2020-07/The%20why%20and%20how%20of%20working%20time%20reduction-2017-WEB-2.pdf> (última visita 06.02.2024).
- Espuga Torné, G.: "La (i)licitud del tratamiento de datos biométricos para el registro de jornada", en VV.AA. *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Trujillo Pons, F. (director), Aranzadi, Navarra, 2023.
- Fernández García, A.: "Las ayudas estatales y autonómicas para la implantación de la semana laboral de cuatro días", *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 167, 2023.
- García Coca, O.: "El registro de la jornada laboral y la privacidad de los trabajadores", en VV.AA. *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital*, Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (directores), Aranzadi, Navarra, 2020.
- Gómez Gordillo, R.: "Algoritmos y derechos de la información de las personas trabajadoras", *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 157, 2021.
- Igartua Miró, M.^a T.: "La flexibilización del tiempo de trabajo", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. extra. 13, 2021 (versión *La ley digital*).
- Lahera Forteza, J.: "La jornada laboral semanal de cuatro días", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 108, 2023 (versión *La ley digital*).
- Marín Alonso, I.: "La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión europea y el derecho interno", *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.
- Miñarro Yanini, M.: "Del fallido debate de la jornada de 35 horas al de 32: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 456, 2021.
- Molina Navarrete, C.: "¿«Espíritu social», ¿«técnica maquiavélica»? : el «derecho» que queda de las «leyes de viernes social» al desvanecerse su «humo político»", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 433, 2019.
- Monreal Bringsvaerd, E.: "La reducción por ley de la jornada de trabajo: cinco preguntas", *Briefs ASDTSS*, núm. 67, 2023.
- Muñoz Ruíz A. B.: *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones. Implicaciones jurídicas-laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- Novoa Mendoza, A.: "Evolución y actualidad de la obligación empresarial de registro horario", en VV.AA. *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Trujillo Pons, F. (director), Aranzadi, Navarra, 2023.
- Sala Franco, T.: "Reflexiones acerca de un Estatuto del Trabajo para el siglo XXI", *Briefs AEDTSS*, núm. 1, 2024.
- Serrano Argüello, N.: "La desconexión digital y su incidencia en la ordenación del tiempo del tiempo de trabajo. A propósito de la regulación independiente del derecho a la desconexión digital", en VV.AA. *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Fernández Collados, M.^a B. (directora), Aranzadi, Navarra, 2022, p. 179
- Viqueira Pérez, C.: "El Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI", *Briefs AEDTSS*, núm. 4, 2024.