

LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

**Herramientas para la negociación
de la reducción del tiempo de trabajo**



Vicesecretaría General de Política Sindical

Autores/as

ÁLVARO RÍSQUEZ RAMOS,

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

M^a CONSTANZA PONCE ÁVILA,

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

Coordinación

ALBERTO DEL POZO SEN,

Coordinador del Área Económica.

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

MANUELA LABORDA IBÁÑEZ,

Coordinadora del Área Jurídica.

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

Dirección

Vicesecretaría General de Política Sindical de UGT

Octubre 2024

En nombre de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), es un honor dar la bienvenida a esta publicación, que aborda un tema crucial para la clase trabajadora: la reducción del tiempo de trabajo. A lo largo de la historia, la reducción de la jornada laboral ha sido una de las principales reivindicaciones del movimiento obrero, y hoy sigue siendo un tema central en la negociación colectiva, tanto a nivel nacional como internacional.

En el contexto actual, donde el avance de las tecnologías, la digitalización y los cambios en los modelos de trabajo han redefinido nuestras vidas laborales, es fundamental volver a reflexionar sobre la necesidad de equilibrar el tiempo dedicado al empleo y el tiempo personal. La pandemia de COVID-19 nos mostró nuevas realidades, como el teletrabajo, que nos permiten reorganizar el tiempo de manera más flexible. Pero también puso de manifiesto la importancia de garantizar derechos como la desconexión digital, y de establecer límites que nos permitan disfrutar de una vida personal plena, sin dejar de lado nuestras responsabilidades laborales.

Para la UGT, reducir la jornada laboral sin merma salarial no solo es una cuestión de justicia económica, sino que también es un objetivo que incide directamente en el bienestar de las personas trabajadoras, facilitando la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Además, está demostrado que un adecuado equilibrio entre trabajo y descanso contribuye a mejorar la productividad y la salud, factores clave para

el desarrollo sostenible de cualquier sociedad. Junto con una mejor utilización de nuestro tiempo de trabajo se impone la necesidad de que exista un control mas seguro y eficaz del tiempo que dedicamos a la actividad laboral. Un registro fidedigno, fiel y honesto se ha tornado en una verdadera necesidad en la jornada laboral de los centros de trabajo.

Junto a la presentación de este manual, que servirá de un mejor conocimiento del reto de conseguir la efectiva reducción del tiempo que pasamos trabajando, queremos agradecer a la Fundación SIMA, cuyo trabajo en la mediación y resolución de conflictos laborales es fundamental, por la organización de estas jornadas de estudio. Gracias a su esfuerzo y dedicación, podemos seguir avanzando en la construcción de mejores condiciones laborales para millones de trabajadoras y trabajadores en nuestro país.

Esperamos que esta obra sirva de guía y herramienta útil para seguir impulsando el debate y la negociación en torno a la jornada laboral y los derechos que la rodean. En UGT, continuaremos luchando por un trabajo digno, en el que se respeten tanto los derechos laborales como la calidad de vida de las personas.

Fernando Luján de Frías.

Vicesecretario general de política sindical UGT

Índice

Introducción	7
1. Definición y regulación del tiempo de trabajo en España	9
1.1. Concepto y regulación de tiempo y jornada de trabajo	10
1.2. El registro de la jornada de trabajo	19
1.3. Derecho a la desconexión digital y tiempo de trabajo	23
2. Pronunciamientos judiciales sobre tiempo de trabajo, control de jornada y desconexión	37
2.1. Cómputo del tiempo de trabajo efectivo: jornada, descansos y horas extras	37
2.2. Pronunciamientos judiciales sobre registro de jornada	43
2.3. Pronunciamientos judiciales sobre desconexión digital	52
3. Mediaciones en materia de tiempo de trabajo	55
3.1. Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC)	55
3.2. Datos sobre la mediación autónoma en materia de tiempo de trabajo	57
4. Análisis de la jornada de trabajo en España y Europa	61
4.1. La jornada de trabajo en España	62
4.2. Comparativa de jornada de trabajo en España y Europa	66
4.3. Evolución de las horas extras en España	69
5. La productividad, variable clave	77
6. Acuerdos sobre reducción del tiempo de trabajo	83
6.1. Avances en el ámbito nacional	84
6.2. Proyectos piloto en el ámbito internacional	92
7. Conclusiones	103

Introducción

La regulación y gestión de la jornada de trabajo constituye, junto con la retribución, uno de los aspectos centrales de las relaciones laborales, en tanto afecta directamente al potencial resultado de la prestación profesional y, sobre todo, determina por oposición la disposición del individuo de tiempo libre para dedicarlo a ocio, cuidados personales y familiares o descanso. No en vano su reducción ha sido, desde hace más de un siglo, una reivindicación central de la clase trabajadora y constituye ahora uno de los temas básicos de la negociación colectiva en todos los sectores y empresas.

En los últimos años se han producido situaciones que han reavivado el debate sobre esta materia: de un lado, la pandemia de covid-19 aceleró la puesta en marcha de fórmulas de trabajo a distancia como el teletrabajo, que introdujeron nuevas claves para repensar de manera estructural el tiempo de trabajo; de otro, la introducción acelerada de nuevas tecnologías y de la sociedad de la información, que están modificando las necesidades de las empresas y abriendo las posibilidades de concreción de la jornada, así como introduciendo problemáticas novedosas, como la necesidad de desconexión digital.

Estas circunstancias disruptivas se superponen a fenómenos económicos que se vienen plasmando desde hace décadas, como es la cada vez mayor dificultad para elevar los salarios de las personas trabajadoras y la persistencia estructural de un elevado número de horas extraordinarias realizadas, de las cuales una parte muy relevante no son retribuidas, lo que constituye una flagrante vulneración de los derechos de las personas trabajadoras. Todo ello, unido a una jornada máxima estancada legalmente desde hace dé-

cadás, pone de manifiesto la necesidad de reducir el tiempo de trabajo sin merma salarial, no solo para elevar el salario por hora percibido por las trabajadoras y los trabajadores y mejorar la distribución primaria de la renta, sino para obtener mejoras colectivas en términos de salud, medioambiente y conciliación personal y familiar, tal y como reflejan la mayoría de estudios y proyectos piloto realizados.

Este documento pretende aportar información útil para la representación de las personas trabajadoras que tienen que negociar la jornada y los aspectos relacionados con la misma en las empresas y los sectores en un momento tan complejo como el actual. Para ello, se repasa en primer lugar la definición y regulación del tiempo de trabajo en España, aportando las claves prácticas del contexto político y normativo actual. A continuación, se relaciona la jurisprudencia básica de nuestro país en materia de control horario y jornada de trabajo, y se realiza un repaso del Servicio de Mediación y Arbitraje estatal (SIMA-FSP) y de sus actuaciones en materia de tiempo de trabajo en los últimos años, aspectos ambos que orientan sobre la dirección de los cambios en este ámbito que se derivan de la aplicación e interpretación práctica de las normas. Después, se ofrece una serie de datos sobre la situación y evolución de la jornada y las horas extraordinarias en nuestro país, como introducción a un extenso apartado que repasa los principales acuerdos sobre reducción del tiempo de trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, poniendo el acento en algunos de los estudios pilotos realizados hasta el momento. Para finalizar, se aporta un resumen de conclusiones.

Esperamos que todo ello resulte de interés y sea de utilidad para quienes habéis asumido de manera solidaria y generosa la responsabilidad de negociar las condiciones laborales de millones de personas trabajadoras en nuestro país.

1. Definición y regulación del tiempo de trabajo en España

Tanto el tiempo de trabajo como la jornada de trabajo son conceptos que se han ido construyendo a fuerza de pronunciamientos judiciales y tesis doctrinales¹, puesto que la normativa no los aborda plenamente, apenas incluye referencias concretas a su duración y distribución.

El V AENC consideró imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, siempre que los procesos productivos y la prestación de los servicios lo permitieran, y, con las debidas garantías para las personas trabajadoras. Para conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, se aportan una serie de criterios a incluir en los convenios colectivos como la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, la implementación de la distribución irregular de la jornada, la racionalización del horario de trabajo o la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo.

El recurso al término jornada surge como una concreción de la noción de tiempo de trabajo, primero con un enfoque cuantitativo, para medir la duración de la prestación y, a medida que se van ampliando los módulos temporales de cómputo, centrando la atención en los aspectos cualitativos (distribución)².

1. PÉREZ CAPITÁN L.: “Tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo de presencia”, Ediciones Cinca, 2024, pág. 57.

2. MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ, M. T.: “La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019”, Temas laborales núm. 147, 2019, págs. 115-149.

1.1. Concepto y regulación de tiempo y jornada de trabajo

El art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET) regula la jornada dentro del ámbito del tiempo de trabajo, remite la duración de la misma a lo establecido en los convenios colectivos o contratos de trabajo, como una duración máxima de la jornada ordinaria de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El tiempo de trabajo, junto con el salario, es uno de los elementos determinantes de la relación laboral. Define el marco en el que se debe cumplir con las obligaciones laborales y en el que se calculan aspectos como la retribución y los derechos de las personas trabajadoras.

1.1.1. Definición de tiempo y jornada de trabajo

El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 19 de marzo de 2019 (rec. 30/2018), define el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso como:

“todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”.

«el tiempo de descanso es definido por oposición, como ‘todo período que no sea tiempo de trabajo’ (art. 2.2 de la Directiva); de ahí que el Tribunal de Justicia de la Unión [refiriéndose a los casos SIMAP, Jaeger y Dellas] haya calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición

del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo».

El tiempo de trabajo constituye una medida indirecta, y fundamental, para el cómputo del “quantum” de la prestación de servicios, esto es, el tiempo que a cambio de la retribución la persona trabajadora se pone a disposición de la empresa. Pero junto a esta vertiente cuantitativa, ligada a la reciprocidad del contrato de trabajo, el tiempo de trabajo presenta también una vertiente cualitativa que tiene enlazadas otra serie de funciones que afectan tanto a la organización del trabajo como a la persona trabajadora³.

Figura 1



Fuente: SEC UGT

3. MORENO VIDA, M^º N.: “Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador”, Temas Laborales, núm. 151/2019, págs. 161-185.

La jornada de trabajo constituye el tiempo efectivo de prestación de servicios por parte de la persona trabajadora a la que queda obligada en virtud del contrato de trabajo, de tal forma que el respeto de dicha jornada y de su distribución mediante el horario de trabajo es un elemento fundamental para determinar el cumplimiento de dicha obligación, debiendo incluirse en este elemento, como se ha mencionado previamente, no sólo el aspecto cuantitativo (cuanto tiempo) sino también la vertiente cualitativa relativa a la distribución del tiempo de trabajo⁴.

En efecto, la jornada de trabajo puede ser definida como todo el tiempo durante el cual la persona trabajadora permanece a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones. Obviamente, este periodo queda condicionado por los descansos y permisos obligatorios previstos por la normativa europea e incorporados por nuestro ordenamiento jurídico, que restringen el tiempo que la persona trabajadora puede permanecer trabajando⁵.

Figura 2



Fuente: SEC UGT

4. TRILLO PÁRRAGA, F.J.: “La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: Identidades y trayectorias laborales”, Lex Nova, 2010, pág. 206.

5. Informe sobre la regulación de la jornada en Europa y España, UGT-Universidad Autónoma de Madrid, 2024.

LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

Herramientas para la negociación de la reducción del tiempo de trabajo

El desempeño del trabajo conlleva un esfuerzo, ya sea físico o psíquico, que soportan las personas trabajadoras, por lo que el descanso de la jornada laboral representa un factor de vital importancia, tanto para el trabajador/a como para la empresa.

Actualmente, el equilibrio entre trabajo y descanso en la jornada laboral es esencial para mantener el bienestar de las personas trabajadoras y el trabajo óptimo en la empresa.

La regulación del tiempo de trabajo, va ligada a la protección de la salud de las personas trabajadoras, por ello, ha sido objeto de intervencionismo público en la ordenación de las relaciones de trabajo, tanto en el ámbito internacional, como en el ámbito nacional⁶.

Conocer la regulación del tiempo de trabajo y la relevancia de los descansos es básico para obtener un ambiente de trabajo saludable y eficiente. De este modo, los arts. 34 y ss. ET regulan los derechos a descanso con los que cuentan las personas trabajadoras a lo largo de su tiempo de trabajo.

- Descanso entre jornada y jornada, mínimo de 12 horas.
- Máximo de horas de trabajo ordinario al día: 9 horas, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras (RLPT), se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
 - Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo

6. MORENO VIDA, M^a N.: “Las facultades de control fuera ...”, op. cit. págs. 161-185.

efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

- Si la duración de la jornada excede de 6 horas, debe hacerse un descanso de 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo. Este descanso siempre es obligatorio para jornadas laborales que superen las 6 horas (a excepción de las jornadas partidas) y debe disfrutarse durante la jornada. Nunca al principio o al final de esta.
- En efecto, para que se compute como trabajo efectivo y sea retribuido, este tiempo de descanso, debe estar establecido en el convenio colectivo. Sin embargo, en los convenios colectivos que no se pronuncien al respecto, se considerará que no computa como tiempo de trabajo ni se retribuye, salvo que exista un pacto en contrario.
 - En el caso de las personas trabajadoras menores de 18 años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media.
- Es posible distribuir la jornada irregularmente por convenio colectivo.
- La empresa está obligada a llevar un registro diario de jornada.
- Existen una serie de adaptaciones de la jornada para conciliación de la vida familiar y laboral; para ciertas actividades con jornadas especiales de trabajo y para trabajo nocturno y a turnos (art. 36 ET).

1.1.2. Tiempo de trabajo y Negociación Colectiva

El ET no define el tiempo de descanso, se limita a establecer unos mínimos sobre la duración de los mismos y remite a la Negociación Colectiva (NC) el desarrollo o el aumento de la duración de los descansos. En caso de conflicto⁷, son los tribunales los que delimitan el derecho, tal como se verá en el siguiente apartado. Por lo tanto, el papel de la Negociación Colectiva en materia de regulación de la jornada y los descansos es muy importante.

Esta relevancia queda reflejada en el segundo apartado del Capítulo IX del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)⁸ en relación con el tiempo de trabajo.

“El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la responsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos.

En ese sentido, las Organizaciones signatarias de este AENC entendemos imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas

7. El autor considera que el tiempo de trabajo sigue siendo uno de los aspectos principales del conflicto laboral. RASO DELGUE, J.: “Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y sus desafíos en el siglo XXI”, en Perán Quesada, S. (Dir.): La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes, Editorial Comares, 2014, pág. 13.

8. Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31-05-2023, núm. 129).

garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos promoverán:

La fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.

La implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.

La racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita”.

No se puede confundir la flexibilidad con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias

1.1.3. Legislación aplicable

Con carácter general, la regulación básica en materia de tiempo de trabajo se relaciona en los siguientes cuadros:

Cuadro 1.
Marco regulatorio básico del tiempo de trabajo

Normativa europea	Normativa española
Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

Fuente: SEC UGT.

En materia de salud laboral, España, en 1929, ratificó el Convenio de la OIT núm.1, de limitación de las horas de trabajo en las empresas de trabajo industrial, desde entonces se ha relacionado la regulación del tiempo de trabajo con la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Cuadro 2. Marco regulatorio del tiempo de trabajo y protección de la salud

Convenio núm.1 OIT	Limitación de las horas de trabajo en las empresas de trabajo industrial.
Convenio núm.6 OIT	Sobre el trabajo nocturno.
Convenio núm. 14 OIT	Sobre el descanso semanal en el trabajo en la industria.
Convenio núm. 138 OIT	Sobre vacaciones.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966	
Carta Social Europea	
Directiva Marco sobre Seguridad y Salud en el trabajo	
Directiva 89/391/CEE	
Directiva 93/104/CEE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo	
Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	
Constitución española	

Fuente: SEC UGT.

1.2. El registro de la jornada de trabajo

La entrada en vigor del registro de la jornada el 12 de mayo de 2019⁹, tiene como objetivo el control de la duración de la jornada de cada empleado/a y, si se diera el caso, poder actuar sobre los abusos para no dejar a las personas trabajadoras en una situación de indefensión frente la empresa¹⁰.

La finalidad del registro de la jornada de trabajo, a efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, es crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En efecto, su objetivo principal es asegurar que se cumpla con las horas de trabajo estipuladas, así como gestionar la asistencia, el tiempo de presencia y las horas extra.

1.2.1. Definición de registro de jornada

La creación del registro de jornada a través del art. 34.9 ET asegura la conformidad de la normativa española con el ordenamiento jurídico europeo. Se trata de un sistema o conjunto de prácticas destinadas a registrar y gestionar el tiempo que las personas trabajadoras dedican a sus tareas laborales para garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada. Se sientan las bases para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales, reconociendo el papel de la Negociación Colectiva.

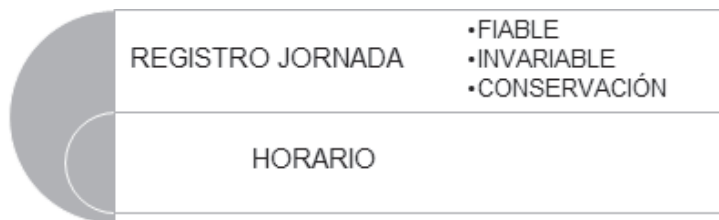
9. RD-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

10. FERNÁNDEZ RAMOS, R.: “El registro de jornada”, *Relacions Laborals* 135, 2021. <https://repositori.uib.es/xmlui/handle/11201/156301?show=full>

El apartado 9 del art. 34 ET establece la obligación de registrar la jornada, como el número de horas de trabajo en un determinado periodo de tiempo, y el horario concreto, como los momentos precisos dedicados a la prestación laboral en esos mismos periodos.

Ahora bien, si nos detenemos en la distribución, en especial si es irregular, ya no está tan clara la demarcación y se aproximan bastante, sobre todo si nos referimos al módulo diario. En definitiva, la distribución sería la colocación del número de horas y el horario fijaría las horas exactas de entrada y salida y los descansos. De esta forma, como señala el TS, la distribución irregular de la jornada repercute inevitablemente sobre el horario de entrada y salida del trabajo, pues será distinto, a su inicio o a su final, según el número de horas o jornada trabajada¹¹.

Figura 3



Fuente: SEC UGT

El registro de la jornada debe cumplir varios aspectos básicos como son la fiabilidad y la invariabilidad (que no pueda ser modificado a posteriori) y la conservación en el centro de trabajo a disposición durante 4 años de las personas traba-

11. IGARTUA MIRÓ, M. T.: “La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019”, Temas laborales núm. 147, 2019, págs. 115-149.

jadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1.2.2. Registro de jornada y Negociación Colectiva

El texto normativo no regula una modalidad específica o pre-determinada para el registro diario de la jornada, limitándose a señalar que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada. Para ello, remite a la Negociación Colectiva o el acuerdo de empresa.

Con esta remisión a la NC, el ET establece que las propias empresas y sus representantes sean los encargados de la organización y documentación del registro horario. Por ello, todo lo no incluido en el art. 34.9 ET: el sistema concreto (registros manuales, digitales, tornos, etc.), la forma específica de cumplimentarlos y otros aspectos necesarios para que se cumpla su finalidad.

En defecto de convenio o acuerdo, la empresa podrá establecer un sistema propio de registro que, en todo caso, debe someterse a la consulta¹² de los representantes legales de las personas trabajadoras. En el caso de no existir ninguna de estas vías, ni RLPT ni previsión en convenio o acuerdo colectivo, la empresa organizará el registro de jornada cumpliendo con los requisitos regulados en la norma¹³.

12. Regulado con carácter genral en el art. 64.1 y 6 ET

13. GUIA SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefndmkaj/https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

1.2.3. Legislación aplicable

Cuadro 3.

Marco regulatorio del registro de jornada

RD-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.

Art. 34.9 ET: La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, o en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerá a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Fuente: SEC UGT

1.3. Derecho a la desconexión digital y tiempo de trabajo

La desconexión digital, y el derecho a ejercerla, se ha convertido en uno de los principales elementos a la hora de configurar el tiempo de trabajo en las nuevas sociedades hiperconectadas de la segunda década del siglo XXI. Los desafíos actuales, la doble innovación tecnológica y organizativa que impulsa la sociedad digital, plantean a la cuestión de delimitar el tiempo de trabajo efectivo, para diferenciarlo del no laboral, en un contexto en el que las fronteras entre un tiempo de vida, el productivo, y el otro, el reproductivo, se difuminan, por esa conectividad continuada, aunque pueda ser intermitente¹⁴.

El conocimiento del contexto es fundamental para comprender la necesidad de disponer de un derecho a la desconexión digital efectivo y universal. En la actualidad, el 92% de la población española posee un teléfono inteligente, con capacidades digitales para efectuar a distancia un elevadísimo número de tareas laborales. De hecho, las empresas proporcionan dispositivo con estas capacidades hasta a un 43% de la fuerza de trabajo de nuestro país (INE, 2023). Además, el 80% de la ciudadanía española se conecta a Internet varias veces al día, siendo el smartphone el dispositivo más empleado (9 de cada 10 veces; Panel de Hogares CNMC, 4T 2023). Ambas métricas, cuando se desglosan por la situación laboral, aumentan ligeramente en el caso de las personas con empleo.

14. MOLINA NAVARRETE, C.: “Jornada laboral y tecnologías de la información: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, Temas Laborales, núm. 138/2017, págs. 249-283.

Ambas tendencias, plenamente integradas en nuestro modo de vida, han logrado romper la frontera física entre vida personal y laboral, puesto que, literalmente, llevamos permanentemente nuestro trabajo al alcance del movimiento de un dedo. Si a esto le añadimos cómo el trabajo remoto que se ha instaurado en nuestro tejido productivo, un claro tendencia a aumentar la hiperconectividad laboral¹⁵, es evidente que se ha difuminado de forma muy ostensible la división entre las esferas privadas y laboral, llevando el trabajo a fronteras hasta hace poco tiempo inconcebibles: fines de semana, vacaciones, días festivos o de descanso, situaciones de incapacidad, horarios nocturnos, etc.

Como cabe esperar, este uso masivo y creciente está teniendo severos perjuicios en la actividad laboral y sobre la salud mental de las personas trabajadoras. Seis de cada 10 personas trabajadoras gestionan su correo profesional fuera de su horario habitual de trabajo hasta 5 días por semana (Adecco). El 72% de las personas trabajadoras españolas declara no desconectar del trabajo fuera del horario laboral (Infojobs). El 30% no consigue desvincularse del trabajo durante el periodo vacacional (Randstad). Las consecuencias, aunque todavía no estén midiéndose de forma conveniente, son evidentes: las incapacidades temporales por salud mental pronto superarán a las vinculadas a los trastornos musculoesqueléticos; sin duda, con una fuerte vinculación a esta ruptura extrema de las fronteras entre la vida personal y la actividad profesional¹⁶. El CIS confirma que la posibilidad de conectarse al trabajo fuera de la oficina aumenta el estrés

15. Ya en 2011, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo señalaba que las posibilidades de sobrepasar la jornada semanal de 40 horas era 5 puntos superior entre aquellas personas que trabajaban desde casa.

16. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/01/02/opinion/1672670753_472273.html

(58% de los encuestados) y que impele a “trabajar muchas más horas que las establecidas” (63%). Cinfasalud ratifica esta impresión (el 68% de los españoles asevera que sufren un mayor estrés como consecuencia de la imposibilidad de desconectar).

Sin embargo, y a pesar de estas preocupantes cifras, el derecho a la desconexión digital sigue siendo una práctica desconocida y poco frecuentada en el ejercicio de la Negociación Colectiva. Según el análisis de los convenios que hemos realizado, en 2023 se firmaron 114 convenios con referencias al derecho a la desconexión (un 8,44% del total). Sin embargo, solo 26 desarrollan un verdadero protocolo de derecho a la desconexión digital, lo que supone que apenas un 2% de los convenios firmados en 2023 regularon este derecho.

Todavía son excesivamente frecuentes las cláusulas que se limitan a replicar la ley general o a posponer su implantación en futuras negociaciones, algo de poco valor jurídico, pero, sobre todo, de nula utilidad para conformar plenamente el derecho a la desconexión, puesto que no existe una adaptación a la propia actividad de negocio y a la realidad laboral que emana de dicha actividad. Además, existe una tendencia a implementar textos voluntaristas (“se procurará”, “se fomentará”) que demuestran la poca implicación empresarial en regular realmente este derecho. Siguen siendo demasiado usuales las prácticas empresariales de apropiación del derecho a la desconexión a través de un protocolo interno – habitualmente poco conocido y muchas veces inaccesible- y las frases del tipo “la desconexión digital es un derecho y no una obligación” (como si esto evitase el devengo de horas extraordinarias cuando un empleado trabaja fuera de su jornada, una cuestión que también afecta al registro horario obligatorio).

Una buena prueba de esta desvinculación entre derecho efectivo y conocimiento real la encontramos en un reciente estudio de IE University, que pone el foco en la opinión de los jóvenes (entre 18 y 34 años). En las conclusiones se detecta que 3 de cada 4 jóvenes españoles apoyarían una ley que permita el derecho a la desconexión (el apoyo más alto de todos los países estudiados). Sin embargo, esas normativas existen y están en vigor, aunque, como se ha apuntado, se desconocen mucho y se respetan menos.

Según Lopez Ahumada, el objetivo es seguir dando una respuesta limitadora a la subordinación laboral a través del tiempo de trabajo y de los descansos. Se precisa una nueva respuesta jurídica del tiempo de trabajo ante los avances tecnológicos y su impacto en las relaciones laborales¹⁷.

Por ello se hace imprescindible conocer qué es el Derecho a la desconexión digital, cómo se define, cómo se regula, qué leyes y normativas lo vehiculan, qué herramientas para la negociación colectiva podemos usar y cómo la jurisprudencia está acabando de conformar su aplicación.

1.3.1. Definición del Derecho a la desconexión digital

Nuestro acervo legislativo¹⁸ define el Derecho a la desconexión digital como la garantía que tiene cualquier persona trabajadora o empleado público a, *“fuera del tiempo de tra-*

17. LÓPEZ AHUMADA, J. E.: “Tiempo de trabajo y economía digital: limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral”, Ediciones Cinca, 2022, pág. 22.

18. Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

bajo legal o convencionalmente establecido”, respetarse “su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. La ley de teletrabajo ahonda en la misma definición, pero con añadido dirigido a los empleadores: “El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables¹⁹”.

En un sentido semejante se pronuncia el V AENC, que lo define como “la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia”.

La propuesta del Parlamento Europeo para la (nonata) directiva sobre la materia lo simplifica como: «desconexión»: el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo²⁰. Acuerdos paritarios como el alcanzado en Telefónica con UGT lo estipula como un “*procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de*

19. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>.

20. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html

descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente²¹”.

1.3.2. Modelos de aplicación del derecho a la desconexión por parte de las empresas

Tomando como referencia países de la Unión Europea, podemos decir que Francia y Portugal son los pioneros.

Francia, fue el primer país que legisló el derecho a la desconexión digital. Protege a las personas trabajadoras del exceso de trabajo y busca asegurar su bienestar en la era digital. A finales de 2016 e inicios del 2017, la Ley El Khomri (Ley de Reforma Laboral, que modificó el Código de Trabajo francés), obligó a las empresas a confeccionar políticas de desconexión para que cada persona pudiera ejercer su derecho. La ley buscaba que los empleados/as pudieran disfrutar de tiempo de descanso y ocio sin la presión de estar permanentemente conectados, protegiendo así su equilibrio entre la vida personal y profesional. El derecho a la desconexión permite a los trabajadores/as no estar obligados a responder a correos electrónicos, llamadas telefónicas o mensajes relacionados con el trabajo fuera del horario laboral oficial, incluyendo los fines de semana y vacaciones.

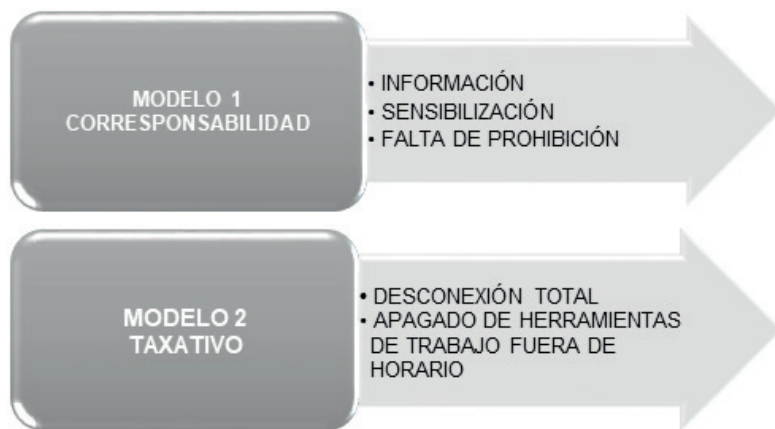
Siendo pioneros, el paso de los años ha revelado que no siempre es suficiente con la elaboración de protocolos de buenas prácticas. Portugal, fue más allá en 2021, con una reforma al Código Laboral Portugués: articuló este derecho en “el deber de abstención de contacto” por parte de la empresa, so pena de recibir una multa y salvo supuestos de

21. III Convenio colectivo de Telefónica España, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-3854.

fuerza mayor y que, sin duda, la negociación colectiva estaba llamada a puntualizar.

Si bien la definición no entraña mayor complejidad, el modelo para hacer efectivo este derecho si suscita más controversia. De forma muy resumida, se puede afirmar que existen 2 modelos: el que llama a la “corresponsabilidad” de las partes o el modelo “taxativo”.

Figura 4



Fuente: SEC UGT

El primero centra su acción en informar a la plantilla de su derecho a no responder durante su descanso, garantizando su indemnidad ante acciones disciplinarias. Habitualmente, las empresas acogidas a este modelo se comprometen a realizar campañas de sensibilización, incidiendo especialmente en los mandos intermedios implicados. Si bien se trata de la opción más extendida, su éxito no siempre es el óptimo. Al no existir una prohibición explícita -y dejar al albur de cada individuo la defensa de su derecho- en muchos casos

se detecta una tendencia a la transgresión del derecho, sea de forma casi inconsciente, sea por malos hábitos adquiridos, sea por la presión que se ejerce por saldar las cargas de trabajo existentes.

En el segundo modelo el empleador apaga todas sus herramientas de comunicación internas, bloqueando el acceso a las mismas (email, videollamadas, nube, aplicaciones de flujo de trabajo, etc.) durante determinados husos horarios. A este modelo también se lo ha bautizado como “protocolo Volkswagen”, en reconocimiento de la primera compañía que lo puso en práctica. Las ventajas de este método son evidentes: la desconexión digital se cumple puesto que no existe forma de soslayarla. No obstante, el número de empresas que están introduciendo este modelo es mínimo, siendo el primero el más extendido.

1.3.3. Desconexión digital y Negociación Colectiva

La implementación del derecho a la desconexión en la Negociación Colectiva está perfectamente pautada en el capítulo XI del citado V AENC, con el siguiente tenor literal:

“El derecho a la desconexión digital es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia.”

En el marco de los convenios colectivos, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

A los efectos de la regulación de este derecho en la negociación colectiva se deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

- ❑ *La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.*
- ❑ *El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.*
- ❑ *Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos po-*

drán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurren circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

- ☐ *Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.*
- ☐ *Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.*
- ☐ *Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:*
 - *Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.*
 - *Utilizar el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria”.*

No obstante, existen recomendaciones para mejorar la desconexión a tener en cuenta como complemento a las obligaciones que conlleva el AENC. Serían las siguientes:

- Evitar en el texto de acuerdo determinadas formulaciones:
 - Voluntaristas (“Las empresas procurarán realizar las comunicaciones dentro del horario laboral”).
 - Excluyentes (“Las personas trabajadoras, que no estén encuadradas en la estructura de mando o en la sección de recursos humanos, una vez superada la jornada diaria efectiva de trabajo tienen derecho a la desconexión digital”).
 - Que dejen a la empresa la capacidad unidireccional de su ejercicio (“En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta las circunstancias de aquellos trabajadores que por sus funciones y su puesto de trabajo tienen el deber de, aun en su domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias de su empresario”).
- Se debe estipular con la máxima claridad y concreción como se modula el derecho o cuando se pueden aplicar circunstancias extraordinarias. Dos ejemplos de buenas prácticas:
 - *“El derecho a la desconexión digital quedará modulado por el tiempo indispensable y necesario con motivo de concurrir circunstancias extraordinarias de fuerza mayor, que acarree riesgo inminente de daños a personas o a las dependencias de la empresa, así cuando se produzca brechas de segu-*

ridad de la información o una causa que suponga grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o de negocio, cuya urgencia necesite una acción impeditiva”.

- *“Los periodos de desconexión se aplicarán salvo en los casos extraordinarios en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata”.*
- Y finalmente, y siguiendo las recomendaciones del V AENC, se deben añadir acciones de sensibilización sobre la materia, sean de orden formativo o que contengan consejos para minimizar las comunicaciones fuera de jornada (por ejemplo: “Se recomienda evitar enviar correos electrónicos durante el intervalo de tiempo entre la finalización de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente, ni durante los fines de semana. Si por motivos de organización personal del trabajo se escribieran dichos correos en ese periodo de tiempo, se incentiva la utilización de la función de «programación de envíos de correos», de manera que se programe su envío para primera hora del día siguiente”).

1.3.4. Legislación aplicable y documentación de referencia

Cuadro 4.
Marco regulatorio de la desconexión digital

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales. Artículo 88, Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo, de ordenación del tiempo de trabajo, art. 7.

Carta de Derechos Fundamentales de la UE, artículo 31.2.

NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. INSST.

Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

Guía Práctica Smart Working y Prevención de Riesgos Laborales: retos legales y gestión en la empresa.

Fuente: SEC UGT

2. Pronunciamientos judiciales sobre tiempo de trabajo, control de jornada y desconexión

Son numerosos los pronunciamientos judiciales que han definido el contenido y alcance del tiempo de trabajo. A continuación, se resumen algunos de los más relevantes para abordar varios temas cruciales dentro de este ámbito: jornada de trabajo, el control de la jornada y desconexión digital.

2.1. Cómputo del tiempo de trabajo efectivo: jornada, descansos y horas extras

STJUE Gran Sala, de 9 de marzo de 2021, asuntos C-344/19 y C-580/19: tiempo de trabajo y guardias no presenciales ²².

El TJUE determina que el tiempo de guardia, incluso sin presencia física, puede ser considerado tiempo de trabajo si la persona trabajadora no puede disponer libremente de su tiempo y debe estar disponible para la empresa. Para calificar este tiempo como trabajo, se deben considerar las restricciones impuestas a la persona trabajadora y su obliga-

22. STJUE Gran Sala, de 9 de marzo de 2021, asuntos C-344/19 y C-580/19. Tiempo de trabajo y guardias no presenciales. Comentario de sentencias nº 32. Servicio de Estudios UGT. Disponible en: <https://serviciostudiosugt.com/sentencias-del-tjue-gran-sala-de-9-de-marzo-de-2021/>

ción de actuar en caso de necesidad. Así, el tiempo en que la persona trabajadora debe estar a disposición de la empresa, aunque no esté en el lugar de trabajo, puede contarse como tiempo de trabajo según la Directiva 2003/88/CE.

STS núm. 410/2024, de 5 de marzo²³: los minutos de cortesía al inicio de la jornada y los de desayuno son trabajo efectivo si se acordaron con la empresa.

La Sala determina que, con base en el Acuerdo de empresa de 1991, los marcajes realizados dentro de los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada deben contabilizarse como tiempo de trabajo efectivo para los empleados con control rígido de horario, excluyendo a jefes y categorías asimiladas. Los marcajes realizados fuera de estos 15 minutos se registrarán con la hora real.

STS núm. 47/2024, de 11 de enero²⁴: el tiempo de acompañamiento de conductor, es tiempo de presencia y no de descanso.

El Tribunal Supremo establece que el tiempo en el que la persona trabajadora no puede disponer libremente de su tiempo debe ser clasificado como tiempo de presencia en lugar de tiempo de descanso. Aunque ni la normativa na-

23. STS núm. 410/2024, de 5 de marzo. Los minutos de cortesía al inicio de la jornada y los de desayuno son trabajo efectivo si se acordaron con la empresa. Comentarios de Sentencias nº 130. Servicio de Estudios UGT. Disponible en: <https://servicioestudiosugt.com/el-ts-establece-que-los-minutos-de-cortesia-al-inicio-de-la-jornada-y-los-de-desayuno-son-trabajo-efectivo-si-se-acordaron-con-la-empresa/>

24. STS 47/2024, de 11 de enero. El tiempo de acompañamiento de conductor, es tiempo de presencia y no de descanso. Comentario de sentencias nº 119. Servicios de Estudios UGT. Disponible en: <https://servicioestudiosugt.com/acompanamiento-de-conductor-es-tiempo-presencia-no-tiempo-descanso/>

cional ni la europea definen claramente el concepto de descanso, el Reglamento 561/1995 permite establecer condiciones más favorables a través de negociación colectiva. En el sector específico del transporte por carretera, el tiempo de acompañamiento se considera tiempo de presencia, ya que la persona trabajadora debe estar disponible para emergencias.

STS núm. 944/2023, de 22 de noviembre: la obligación de disponer de un sistema de registro no puede implicar cambios en la jornada.

Salvo que el convenio colectivo o acuerdo de empresa establezcan una regulación específica, la empresa puede implementar el sistema de gestión de tiempos que crea conveniente. No obstante, la obligación de llevar un registro horario no puede usarse como justificación para alterar la jornada laboral. En tal caso, se estaría ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT), la cual debe cumplir con los procedimientos establecidos en el art. 41 ET.

En el supuesto analizado la plantilla disfrutaba de una reducción del tiempo de trabajo en días específicos, quedando acreditado que la práctica comportada una condición más beneficiosa aceptada por la empresa durante 20 años y que fue suprimida al incorporar un nuevo sistema de registro horario.

STS núm. 565/2023, 19 de septiembre: las pausas para necesidades fisiológicas no pueden equipararse al descanso durante la jornada.

El derecho de la persona trabajadora a usar el lavabo para necesidades fisiológicas no debe ser tratado de la misma

manera que los tiempos de descanso previstos legal o convencionalmente, ya que estas necesidades pueden surgir en cualquier momento durante la jornada laboral.

La sentencia reconoce el derecho de los trabajadores/as a utilizar el lavabo por el tiempo necesario y establece que la empresa debe registrar estos tiempos de forma separada de los descansos y pausas estipulados en el convenio colectivo de Contact Center.

STS núm. 161/2023, de 22 de febrero: el registro obligatorio de las pausas que no forman parte de la jornada de trabajo no comporta una MSCT.

El Tribunal determina que las pausas como el salir a fumar, tomar café, etc. no pueden contabilizarse como trabajo efectivo, si no ha quedado acreditado que se traten de una condición más beneficiosa. Por tanto, es conforme a derecho la medida adoptada por la empresa consistente en obligar a registrar el tiempo empleado para ello sin que suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En el supuesto analizado la empresa había implementado un “sistema de tornos” para el registro de la jornada.

STS núm. 824/2019, de 4 de diciembre de 2019: no es obligatorio el registro diario de las compensaciones de jornada.

La Sala concluye que, no existe precepto legal que obligue el registro diario de las compensaciones por prolongación de jornada.

STSJ Cataluña núm. 4056/2023, de 26 de junio: el incumplimiento de la obligación de registrar la jornada no

exime a la empresa de abonar las horas extraordinarias realizadas.

El Tribunal determinó que correspondía al empresario presentar el registro diario de la jornada laboral para determinar la veracidad de las horas extraordinarias reclamadas. Dado que el registro horario es una obligación legal del empleador, su incumplimiento no puede redundar en su beneficio y dejar a la persona trabajadora sin pruebas.

En consecuencia, se reconoció 1.250 horas extraordinarias a la persona trabajadora y se condenó al empleador al pago de 15.212,50 euros más un 10% de interés por mora.

STSJ Madrid núm. 535/2023, de 31 de mayo: no se puede suspender el sistema de registro utilizado habitualmente sin proporcionar a la plantilla un método alternativo.

En este supuesto, la demandante reclama las horas extraordinarias realizadas entre junio y noviembre de 2020, mientras que la empresa argumenta que, aunque solía llevar un registro horario mediante un sistema de huella dactilar, dejó de utilizarlo en 2020 debido a la pandemia de COVID-19.

La empresa no adoptó un método alternativo para el registro de jornada, a pesar de que la falta de uso del sistema habitual durante la pandemia no la eximía de esta obligación. Además, tampoco presentó evidencia suficiente para contradecir el registro horario de la persona trabajadora ni para determinar las horas efectivamente trabajadas.

En consecuencia, se estimó la demanda de la persona trabajadora y se condenó a la empresa a pagarle 5.171,80 euros por las horas extraordinarias realizadas entre junio y noviembre de 2020.

STSJ Madrid núm. 361/2024, de 8 de abril: inversión de la carga de la prueba. Se condena a la empresa al pago de horas extras por no presentar los registros horarios requeridos.

El TSJ recuerda que las partes deben presentar los documentos relevantes si son solicitados y admitidos como prueba (art. 94.2 LRJS). Si una parte no presenta los documentos requeridos sin justificación, se pueden considerar probadas las alegaciones de la parte contraria. El TSJ concluyó que la empresa, al no entregar todos los cuadrantes y fichajes solicitados, transfirió la carga de la prueba a la persona trabajadora. A pesar de que la empresa tenía mayor facilidad para proporcionar esta documentación, no cumplió con su obligación. La simple impugnación de los documentos por parte de la empresa no fue suficiente; debía demostrar que los cuadrantes presentados por la persona trabajadora eran falsos o habían sido manipulados.

STSJ Madrid, núm. 203/2024, de 14 de marzo: prevalece el registro de jornada firmado por la persona trabajadora frente a las conversaciones de WhatsApp.

Se solicita la incorporación de un nuevo hecho probado consistente en las comunicaciones mantenidas en el grupo de WhatsApp de la empresa, pues a través de este se comunican los horarios a la plantilla. De acuerdo con las conversaciones registradas, la demandante ha realizado 302 horas extraordinarias.

La Sala concluye que, aplicando la normativa laboral y la jurisprudencia correspondiente, el registro de jornada firmado tiene prevalencia sobre la aplicación de mensajería, por tanto, desestima la petición de la demandante.

2.2. Pronunciamientos judiciales sobre registro de jornada

2.2.1. Obligación del control de la jornada y conservación del registro

STJUE Gran Sala, 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18: control efectivo de la jornada diaria de la persona trabajadora.

Es esencial contar con un sistema que registre de manera precisa la jornada laboral diaria de cada persona trabajadora, garantizando así el cumplimiento efectivo del derecho a la limitación de la duración máxima de trabajo y a los periodos mínimos de descanso. Por lo tanto, los Estados miembros deben exigir a las empresas la implementación de un sistema objetivo, fiable y accesible para este propósito.

SAN núm. 57/2022, 19 de abril: es contrario a derecho que la persona trabajadora necesite la autorización de un superior para registrar el tiempo de trabajo que excede su jornada habitual.

La Sala considera que una cosa es la obligación legal de pactar las horas extraordinarias como dispone el art. 35 ET, para las que además será necesario la autorización expresa de la empresa, y otra que el registro de las horas precise de algún tipo de autorización. Además, en cuanto a la obligación empresarial contenida en el art. 34.9 ET de facilitar al RLPT los registros de jornada, se establece que la información deberá contener: la identidad, provincia y población

de la persona trabajadora a la que corresponde el apunte, teniendo siempre en consideración la normativa referente a la protección de datos.

SAN núm. 16/2022, de 16 de febrero: el registro horario debe ser protegido de su uso inadecuado.

Se considera válida la medida de restringir el acceso al registro horario a través del ordenador proporcionado por la empresa para la RLPT. La Sala entiende que para garantizar que el manejo de datos personales cumpla con las medidas de seguridad requeridas y evitar su uso inadecuado, no se debe permitir el acceso desde cualquier ordenador.

SAN núm. 22/2022, de 15 de febrero: es obligatorio conservar el registro y que este sea accesible para las personas trabajadoras y la RLPT.

Se obliga a la empresa a disponer de un sistema de registro de jornada fiable y objetivo que mida el tiempo real de la jornada de trabajo de cada trabajador/a. Dado que el convenio colectivo no contiene regulación acerca de cómo elaborar el registro horario, debe seguirse el procedimiento del Real Decreto-ley 8/2019, que impone las obligaciones de registro horario de jornada que incluya el horario concreto de inicio y finalización del servicio por cada trabajador/a, la conservación de los registros durante cuatro años, así como que los registros se encuentren a disposición de las personas trabajadoras y de la RLPT. En el supuesto analizado las personas trabajadoras solo firmaban un papel en el momento del inicio de su jornada.

STSJ Cataluña, núm. 4239/2022, de 14 de julio: la responsabilidad de garantizar el correcto registro de la jornada corresponde a la empresa.

Ha quedado acreditado que las personas trabajadoras no fichaban la entrada y salida correctamente, no obstante, no es posible eximir a la empresa de la obligación legal dispuesta en el art. 34. 9 ET, máxime cuando es ella la que ostenta el poder de dirección. Se sanciona a la empresa por carecer de un registro horario adecuado.

STSJ País Vasco núm. 191/2021, de 9 de diciembre: el registro horario debe ser concreto, individualizado y objetivo.

El Tribunal ratifica la sentencia de instancia, señalando que el registro actual adolece de objetividad, ya que las horas exactas de inicio y fin de la jornada están sujetas a la interpretación de cada encargado/a de tienda. En consecuencia, se determina la necesidad de implementar un nuevo sistema de registro diario de jornada, que deberá especificar los horarios precisos de inicio y finalización de la jornada laboral de cada persona trabajadora. Este nuevo sistema debe ser acordado mediante negociación colectiva o por acuerdo empresarial, previa consulta con la RLPT.

2.2.2. Sistemas o herramientas de control

STS núm. 41/2023, de 18 de enero²⁵: es ajustado a derecho el registro de la jornada realizado por la propia persona trabajadora mediante una aplicación informática.

Sobre el sistema para el registro de jornada, su organización y documentación, el legislador ha indicado que se

25. STS núm. 41/2023. Registro de jornada: la autodeclaración es sistema válido. Comentarios de sentencias nº 89. Servicio de Estudios UGT. Disponible en: <https://servicioestudiosugt.com/sentencia-num-41-2023-del-tribunal-supremo-registro-de-jornada/>.

puede pactar mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, y, en su defecto, se podrá imponer por decisión empresarial previa consulta con la RLPT. No obstante, esto no implica que cualquier sistema de registro acordado entre la empresa y la RLPT sea automáticamente lícito; debe ajustarse a los parámetros jurídicos exigidos en la STJUE de 14 de mayo de 2019 (C-55/2018): objetividad, fiabilidad y accesibilidad. Además, el Tribunal establece que las empresas deben proporcionar a los empleados directrices que les permitan identificar qué tareas o actividades realizadas durante la jornada laboral deben considerarse como tiempo efectivo de trabajo para su correcta clasificación y registro.

En el supuesto analizado, el sistema consiste en una aplicación informática en la que es la propia persona trabajadora la que registra su hora de inicio y fin de jornada. Esta modalidad fue acordada entre la empresa y parte de la RLPT e incorporada al Convenio Colectivo del sector.

STS núm. 299/2022, de 5 de abril: se considera válido el registro automático generado por el software de la empresa, cuando la persona trabajadora se conecta a la red.

La Sala concluye que el Acuerdo sobre el registro de jornada, basado en un sistema automático proporcionado por una empresa externa, es conforme a derecho. Este sistema (autodeclarativo) registra la jornada laboral cuando el empleado se conecta a la red de la empresa, ya sea a través del acceso al ordenador o mediante la VPN. Además, se admite la aplicación de un “factor corrector” genérico de 2 horas/día para jornadas partidas y 30 minutos/día para jornadas continuadas. Este factor abarca descansos, pausas para comida, permisos no retribuidos, etc.

Auto Tribunal Supremo de 16 de julio de 2019, rec. núm. 4331/2018: el control de la jornada realizado a partir de los datos del GPS del vehículo no es adecuado ni suficiente.

La empresa utiliza un sistema de marcaje basado en GPS instalado en los vehículos, registrando como tiempo de trabajo el periodo entre la conexión y desconexión del dispositivo. Sin embargo, el sistema no cubre el tiempo que las personas trabajadoras dedican a actividades previas y posteriores a la utilización del vehículo, como recoger la hoja de ruta, las llaves del vehículo, o realizar gestiones en la oficina. El Tribunal considera que el sistema GPS es inadecuado para un control completo del tiempo de trabajo, ya que no contabiliza estos periodos adicionales, además de que puede ser alterado por la empresa.

SJS núm. 190/2023, Juzgado núm. 2 de Alicante, de 15 de septiembre: los sistemas de control biométricos requieren de una evaluación de impacto y el consentimiento de la persona trabajadora.

Se estima parcialmente la demanda presentada contra la empresa, reconociendo la violación del derecho a la intimidad personal y familiar, así como del derecho a la propia imagen. Se ordena el cese de la conducta empresarial y el pago de una indemnización por daños morales de 6.251 euros. La persona trabajadora no consintió el uso de su imagen para el registro de entrada y salida del trabajo.

El uso de datos biométricos solo es permitido si son adecuados, pertinentes y no excesivos, lo que requiere una evaluación rigurosa de la necesidad y proporcionalidad del tratamiento de los datos y de si el objetivo puede lograrse de manera menos intrusiva. Los sistemas de control biométrico,

como los basados en huellas dactilares y reconocimiento facial, deben someterse a una evaluación de impacto en protección de datos; su falta de cumplimiento puede conllevar sanciones económicas por parte de la AEPD.

2.2.3. Registro horario como medio de prueba: descuento de salario, despidos y presunción de contrato a tiempo completo

STS núm. 582/2021, de 27 de mayo: se admite el descuento de salario por impuntualidad en el fichaje.

El Tribunal sostiene que el salario retribuye el trabajo efectivo o el tiempo de descanso considerado como tiempo de trabajo, conforme al art. 26.1 ET. Según el art. 30 ET, el trabajador/a conserva el derecho a su salario si no presta servicios debido a causas atribuibles al empresario. No obstante, cuando la persona trabajadora no presta servicios sin justificación, el contrato de trabajo, al ser sinalagmático, no conlleva el devengo de salario, y esto no debe ser considerado “una multa de haber”.

La “multa de haber” implicaría la deducción de salario ya devengado, pero en este caso, el trabajador/a no tiene derecho a ese salario porque no ha prestado servicios por causas imputables a él. La “multa de haber” implicaría la deducción de salario ya devengado, pero en este caso, el trabajador/a no tiene derecho a ese salario porque no ha prestado servicios por causas imputables a él.

VOTO PARTICULAR: la deducción salarial realizada por la empresa fuera del régimen disciplinario del Convenio colectivo equivale a una “multa de haber”, ya que implica la

pérdida de un salario devengado por el trabajador/a. Esta práctica no está prevista por ninguna norma legal o convencional y que, dado que el convenio colectivo ya regula esta materia, la deducción representa una sanción encubierta e ilegal. La Magistrada sostiene que, dado que la jornada laboral es anual y no mensual, no hay impedimento para que la persona trabajadora recupere el tiempo perdido.

STSJ Asturias núm. 1720/2023, de 12 de diciembre: despido disciplinario por incumplimiento reiterado del registro de la jornada.

La persona trabajadora no registraba diariamente las visitas a los clientes, lo que dificultaba a la empresa mantener un control adecuado sobre su actividad, a pesar de haber sido requerida en múltiples ocasiones. Frente a las alegaciones de la actora, que calificaba los protocolos de registro de jornada y reporte de visitas como meros actos administrativos, el Tribunal determinó que se trata de una infracción de la obligación legal de registro de jornada según el RDL 8/2019, de 8 de marzo.

STSJ Asturias núm. 757/2023, de 16 de mayo: presunción de contrato a tiempo completo.

El Tribunal determina que el incumplimiento por parte de las empresas de la obligación de registrar la jornada de trabajo hace presumir (*iuris tantum*) que las personas trabajadoras han prestado servicios a tiempo completo.

STSJ Galicia núm. 651/2023, de 6 de febrero: aparte de la normativa reciente sobre registro horario, las empresas llevan años obligadas a controlar la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

La obligación de registrar la jornada para las personas trabajadoras a tiempo parcial no se introdujo con el Real Decreto-ley 8/2019, sino con el Real Decreto-ley 11/2013 y la Ley 1/2014. Estas normas establecen que la jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial debe registrarse diariamente y totalizarse mensualmente, y que los resúmenes deben ser entregados a las personas trabajadoras y conservados por la empresa durante al menos cuatro años. En caso de incumplimiento, el contrato se presume a jornada completa, salvo prueba en contrario. En el supuesto analizado, se aplicó esta presunción de jornada completa debido a la falta de registros. El Tribunal consideró que no eran prueba suficiente, para demostrar la jornada parcial, los correos electrónicos y testimonios presentados por la empresa.

STSJ Castilla-La Mancha núm. 1123/2022, 10 de junio: despido disciplinario por falsificación del registro horario.

Durante la pandemia, el trabajo a distancia se convirtió en una medida obligatoria siempre que fuera posible, lo que eliminó la necesidad de un acuerdo entre las partes para su aplicación.

En este contexto, el Tribunal consideró procedente el despido de un comercial que se ausentó de su domicilio durante el horario laboral para atender asuntos personales y, además, fichó en el sistema sin incidentes. Dado que las visitas a clientes estaban prohibidas y requerían autorización del superior, era altamente improbable que la persona trabaja-

dora estuviese en una visita. El demandante incumplió claramente los horarios de trabajo en su domicilio, generando dos tipos de conducta: por un lado, se ausentó del domicilio durante periodos no especificados, que la sentencia cuantifica en más de 8 horas, equivalentes a un día completo de trabajo; y, por otro lado, incurrió en lo que se puede calificar como falsificación del registro horario.

STSJ Madrid, núm. 783/2019, 12 de julio: despido disciplinario calificado como improcedente por mal funcionamiento del sistema de fichaje.

Ha quedado probado que el sistema informático de control horario mediante huellas dactilares en el centro de trabajo del demandante no es fiable ni preciso. Por lo tanto, no se pueden considerar debidamente acreditadas las ausencias injustificadas, retrasos, faltas de puntualidad, ni salidas anticipadas imputadas a la persona trabajadora.

STSJ Murcia núm. 458/2019, de 30 de abril: despido nulo de la persona trabajadora que denunció la manipulación del registro horario.

La persona trabajadora fue despedida después de denunciar a la Inspección de Trabajo la manipulación de la máquina de fichar de la empresa y la obligación de firmar cuadrantes falsos para ocultar que la plantilla realizaba muchas más horas de las estipuladas sin contar con días de descanso. Se condena a la empresa al pago de 6.251 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

2.3. Pronunciamientos judiciales sobre desconexión digital

STS núm. 225/2024, de 6 de febrero: cualquier cambio en la política de uso de dispositivos digitales que afecte en la intimidad debe contar con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

Tribunal Supremo confirma la necesidad de que los representantes de las personas trabajadoras participen en cualquier cambio que se produzca en los requisitos de utilización de los sistemas de información de la organización. Así, al implantar nuevos criterios de uso de los dispositivos digitales, o que modifiquen los que estén en vigor, además de respetar los estándares mínimos de protección de la intimidad, deben contar para su elaboración con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, incluyendo el derecho a la desconexión digital.

SAN núm. 53/2024 de 6 de mayo: entiende que la política de desconexión digital puede ser implementada unilateralmente por la empresa previo trámite de audiencia.

Audiencia Nacional, señalando que la LOPD distingue entre políticas de desconexión digital y regulación del ejercicio de los derechos de desconexión digital. Mientras que la elaboración de las primeras se encuentra encomendada en la empresa, previa audiencia a la RLPT, la regulación del ejercicio de tales derechos se encomienda a la Negociación Colectiva y, en su defecto al acuerdo de empresa. En conclusión, cualquier modificación sobre los criterios en relación al ejercicio del derecho a la desconexión que existieran hasta la fecha, debe contar con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

SAN núm. 44/2022, de 22 de marzo: la empresa no puede establecer unilateralmente el alcance de la desconexión digital, declarando nulos los siguientes párrafos:

“El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula.

Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador”.

STSJ Madrid núm. 534/2024, de 26 de junio: derecho a la desconexión digital en situación de incapacidad temporal.

El Tribunal entiende que no se vulneró el derecho a la desconexión digital ya que los mensajes de correo se enviaban a todas las personas trabajadoras que figuraban en una lista.

No obstante, la persona trabajadora puede exigir su derecho a la desconexión digital en situación de Incapacidad Temporal, solicitando eliminar su correo profesional de la lista de difusión de correos genéricos durante dicho periodo de IT.

STSJ Galicia núm. 1158/2024, de 4 de marzo: envío de comunicaciones y órdenes de trabajo fuera del horario laboral al correo personal.

Tribunal considera, en virtud del convenio colectivo de aplicación, que el derecho a la desconexión no solo faculta a la persona trabajadora a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de

abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador/a.

STSJ Madrid núm. 575/2023, de 28 de septiembre: el incumplimiento del derecho a la desconexión digital de un superior jerárquico es causa de despido.

El Tribunal ha determinado que un incumplimiento reiterado del derecho a la desconexión digital de compañeros y superiores puede ser motivo de sanción, empleándose como argumento para apoyar un despido.

SJS núm. 156/2024, Juzgado núm. 2 de Lugo, de 23 de mayo: ejercicio recíproco de la desconexión digital.

El Juzgado considera, en el marco de una huelga que, si las personas trabajadoras han venido incumpliendo el derecho a la desconexión digital, comunicándose con sus superiores fuera de la jornada ordinaria, no es factible reclamar dicho derecho a la desconexión de forma recíproca.

3. Mediaciones en materia de tiempo de trabajo

3.1. Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC)

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), es una fundación paritaria constituida por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO). Se trata de una fundación del sector público estatal tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de modo que sus recursos son de naturaleza pública²⁶.

La Fundación SIMA tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresas y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el art. 9 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo²⁷. Esta fundación es quien gestiona y lleva a cabo la intervención que recoge el ASAC.

26. <https://www.fsima.es/>

27. <https://www.fsima.es/>



El ASAC también contempla la posible aplicación en los conflictos laborales que corresponden al ámbito del sector público lo que puede contribuir a que beneficie a las empleadas y empleados públicos, así como al personal laboral de la Administración General del Estado. Cuenta con un elemento diferenciador y moderno que sitúa a la mediación en el siglo XXI²⁸ introduciendo opciones más flexibles y ágiles que permiten a las partes una utilización diferenciada y específica, a la medida de sus necesidades, buscando el consenso en las decisiones que les son propias.

Como valor a destacar, las organizaciones firmantes del ASAC, organizaciones empresariales CEPYME y CEOE, y las sindicales, UGT y CCOO, tienen la premisa de que la mediación laboral que se plantea en el SIMA, destaque por superar la limitada concepción de trámite previo procesal. De esta manera se apuesta por trabajar la voluntad real de las personas que negocian por buscar posicionamientos realistas, a favor de acuerdos parciales o totales que restaurezcan la confianza entre las partes.

El texto, que se está aplicando desde 2021, fiel a una razón de elevar la calidad del servicio gradualmente, demostrando la confianza en las personas que desarrollan la labor mediadora y arbitral cumple con los cánones de satisfacción propicia a la consideración de los intereses comunes de las partes, propicia la formación.

Cuando la negociación entre las partes atraviesa problemas, desencuentros, se pueden encontrar las posiciones dando lugar a enfrentamientos fuera del ámbito laboral. Sin embargo, con ayuda especializada y experimentada como la del SIMA, se puede vencer ese malestar, dando una oportunidad a un equilibrio nuevo, que antes no se hubiera considerado.

28. <https://www.ugt.es/sites/default/files/infografiaasac-ugt.pdf>

3.2. Datos sobre la mediación autónoma en materia de tiempo de trabajo

El SIMA-FSP viene desempeñando su labor desde 1998, tramitando casi ocho mil cuatrocientas solicitudes desde entonces. Anualmente elabora su Memoria de actividades con el reflejo de los expedientes atendidos.

En el año 2023 se tramitaron 451 procedimientos que se relacionaban con las condiciones laborales de 8.256.593 trabajadoras y trabajadores y vinculaban a 801.104 empresas. Del total de solicitudes, 398, equivalentes al 88,2%, se han presentado en el seno de las empresas y el resto, 53, que suponen el 11,8%, en el ámbito del sector.

En este último ejercicio se optó por la mediación en la casi totalidad de los procedimientos (439, el 97,4%). Del resto, se concretaron 6 impulsos a la negociación, 4 arbitrajes y 2 mediaciones preventivas. Tras el acto de mediación, el total de acuerdos alcanzados fue de 116, lo que supone el 28,9%. En su mayoría, los procedimientos de mediación y arbitraje tramitados en el SIMA-FSP se encuentran en el sector servicios (81,6%) seguido muy de lejos por el sector de industria (14,7%).

La materia objeto de conflicto más repetida durante este ejercicio fue el “Salario”, que representa un 25,1% del total. Y le sigue, precisamente, el “Tiempo de trabajo”, objeto de este documento, con un porcentaje del 12,9%²⁹. En el siguiente cuadro se desglosan las submaterias que han sido objeto de tratamiento dentro de los asuntos correspondientes al tiempo de trabajo.

29. Es necesario tener en cuenta, no obstante, que hay procedimientos que tienen relación con diferentes materias.

De los últimos seis años (incluyendo 2024, aún incompleto), 2019 fue el que registró un mayor número de personas afectadas por asuntos relacionados con el tiempo de trabajo, casi un millón (937.922). Desde entonces fue disminuyendo hasta 2022, cuando registró el mínimo (240.388), para volver a subir de manera importante en 2023 (789.836). En 2024, solo en el primer semestre, también se ha registrado un número muy importante de asuntos relacionados con este tema (633.858), lo que lleva a prever una cifra final muy alta en la serie.

Cuadro 5. Número de expedientes y personas afectadas por intervenciones del SIMA en materia de tiempo de trabajo en 2023. Por submaterias

Submaterias	Expedientes	Personas
Jornada (determinación, distribución, distribución irregular, turnos, horas extras)	26	39.699
Permisos y licencias	22	699.287
Vacaciones	4	3.950
Calendario laboral	3	1.700
Descansos (tiempo de bocadillo, pausas)	1	200
Otros	2	45.000
TOTAL	58	789.836

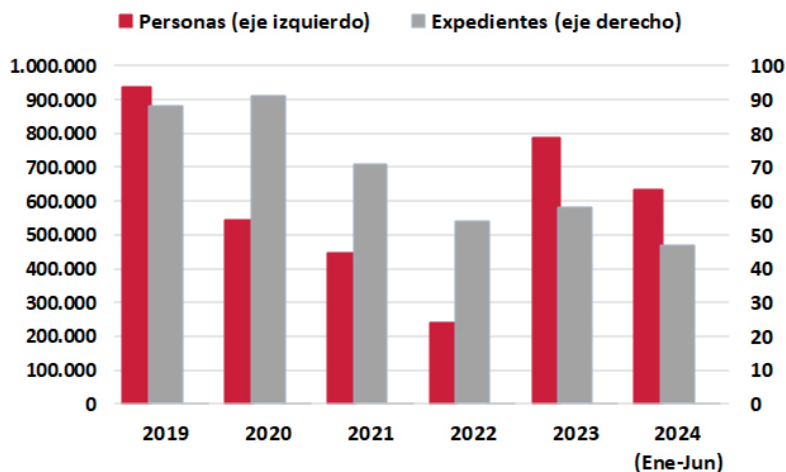
Fuente: Vicesecretaría General de Política Sindical de UGT a partir de SIMA.

En conjunto, esta evolución no parece mostrar desprenderse una tendencia general clara, sino que obedece más al puntual surgimiento de discrepancias o conflictos en esta materia en los sectores o las empresas. No obstante, los datos parecen reflejar que la pandemia generó una disminu-

ción de las disputas laborales sobre cuestiones relacionadas con la jornada en los ejercicios subsiguientes, seguramente debido a que las partes implicadas (empresas y personas trabajadoras) asumieron que el impacto de aquella determinaba por sí mismo las condiciones de la jornada laboral o los cambios establecidos en la misma, en la mayoría de casos en base a acuerdos.

Sin embargo, desde 2023 se aprecia un nuevo y notable incremento del número de personas afectadas por estos conflictos dirigidos a la mediación, aunque más reducido en la cuantía de expedientes, lo que implica que han afectado a ámbitos de negociación más grandes en términos medios³⁰.

Gráfico 1. Evolución de expedientes y personas afectadas por mediaciones en materia de tiempo de trabajo



Fuente: Vicesecretaría General de Política Sindical de UGT a partir de SIMA.

30. Como ejemplo puntual y reciente, se puede consultar aquí un laudo referido a la concreción de la jornada que ha sido publicado en el BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-15837>

4. Análisis de la jornada de trabajo en España y Europa

Una vez expuesta la normativa jurídica que regula la jornada legal de trabajo, en este capítulo se muestra un análisis sobre el tiempo de trabajo en España, partiendo de los resultados de la negociación colectiva, y repasando también la información que ofrece la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el INE, donde se puede observar el promedio de horas en las distintas ramas productivas que articulan nuestra economía. El hecho de que el número de horas semanales trabajadas en el ámbito de la negociación colectiva sea en promedio inferior a la media nacional total pone en valor la actividad sindical como una herramienta clave en la transición hacia jornadas de trabajo más cortas.

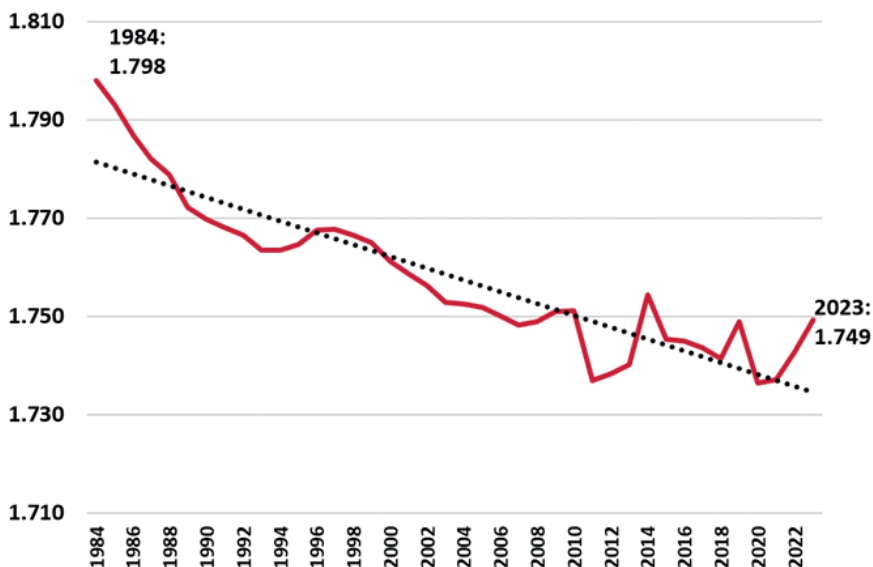
A continuación, se profundiza el análisis con una panorámica comparativa del tiempo habitual trabajado en España y Europa, focalizando el estudio en las personas trabajadoras del sector privado a tiempo completo.

Por último, se ofrece una radiografía de la evolución de las horas extras en España, en tanto suponen un componente fundamental dentro del debate existente sobre el tiempo de trabajo. Precisamente, el elevado fraude laboral en torno a la realización de las mismas se erige como uno de los desafíos a enfrentar de cara a garantizar una reducción real y efectiva de las horas de trabajo.

4.1. La jornada de trabajo en España

En el ámbito de la negociación colectiva, y poniendo el foco de análisis a las cuatro últimas décadas, se observa una tendencia decreciente en el número de horas pactadas al año, si bien no se constata una reducción significativa. Así, las horas pactadas en 2023 solo se han recortado un 2,7% respecto a hace 40 años (1984). Tampoco se aprecia una disminución relevante en el periodo más reciente, de hecho, se registran prácticamente los mismos valores que en el inicio de la crisis de 2008 (-0,1%) y en 2019, antes de la pandemia (0%). En 2024, con datos hasta agosto, la jornada media pactada se sitúa en 1759 horas, 10 más que en 2023.

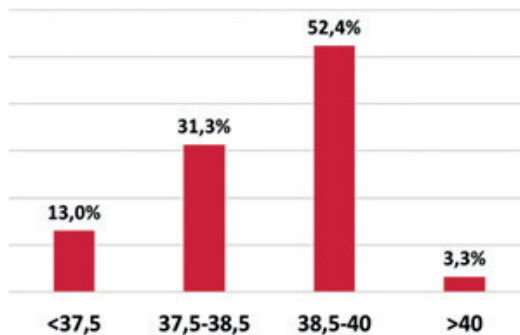
Gráfico 2. Jornada anual pactada en convenio colectivo (horas/año). 1984-2023



Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En términos semanales, la jornada media pactada en convenios colectivos fue de 38,3 horas (en 2024 asciende a 38,5 horas), por debajo del límite legal de las 40 horas. Esto demuestra la capacidad de la organización sindical para lograr jornadas de trabajo más cortas, más allá de las diferencias que se puedan apreciar entre sectores. Respecto a la distribución de personas trabajadoras por tramos, más de la mitad (52,4%) se concentran en la franja de 38,5 a 40 horas, mientras que casi un tercio (31,3%) tienen jornadas pactadas de 37,5 a 38,5 horas. El objetivo de alcanzar las 37,5 horas semanales en 2025 equivaldría a pactar una jornada anual de 1712 horas, lo cual beneficiaría a cerca de 9,5 millones de trabajadores y trabajadoras.

Gráfico 3. Distribución de personas trabajadoras en convenio por tramo de jornada pactada. 2023



Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social.

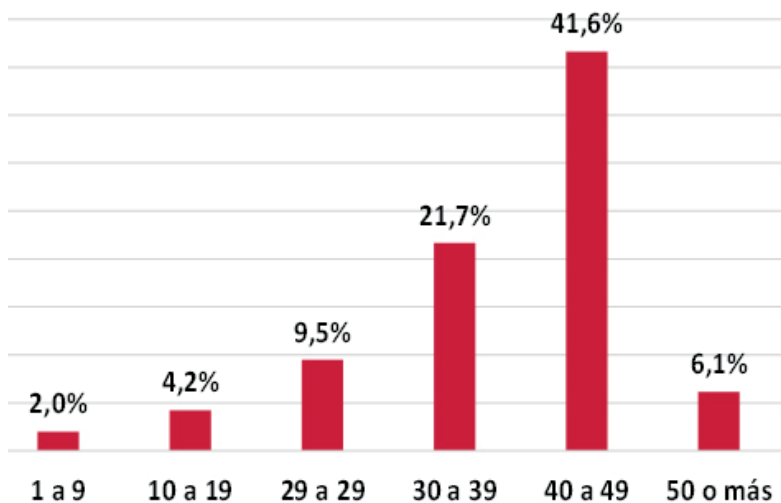
Por su parte, según la EPA, el promedio habitual total de horas de trabajo asciende a 37,6 horas semanales, aunque casi la mitad (47,7%) de la población trabajadora tiene jornadas superiores a las 40 horas semanales. Además, un 6,7%, esto es, 1,3 millones de personas, declaró trabajar una media superior a las 50 horas semanales en 2023. En

contraste, más de un tercio de la población (37,4%) realiza trabajos con una media inferior a las 30 horas semanales, lo que pone de relieve la ineficiente distribución de las horas de trabajo en nuestro país.

Así, reducir la jornada legal de trabajo no solo tendría un efecto positivo sobre aquella población que actualmente soporta jornadas excesivas, sino que también podría ayudar a crear empleo y elevar las horas trabajadas por aquellas personas, especialmente mujeres, que desean y pueden trabajar más horas.

Gráfico 4.

Jornada media semanal habitual (total) y parcialidad
Personas trabajadoras a tiempo completo. España, 2023



Fuente: SEC UGT a partir de EPA (INE)

Respecto al análisis de la jornada habitual por rama de actividad, se aprecian fuertes disparidades. 'Agricultura, silvicultura y pesca' registra la media más elevada, con 43,7 horas

LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

Herramientas para la negociación de la reducción del tiempo de trabajo

semanales, 6,7 horas más que en la rama de ‘Educación’ (37 horas semanales), que representa el promedio más bajo. Solamente 5 ramas contabilizan promedios inferiores a las 40 horas semanales, por lo que la implementación de un límite legal inferior a este umbral tendría un impacto positivo en buena parte del tejido productivo, aunque más moderado en aquellas actividades con mayor afiliación pública, con menor número medio de horas trabajadas.

*Cuadro 6.
Jornada media semanal habitual por rama de actividad
Personas trabajadoras a tiempo completo. España, 2023*

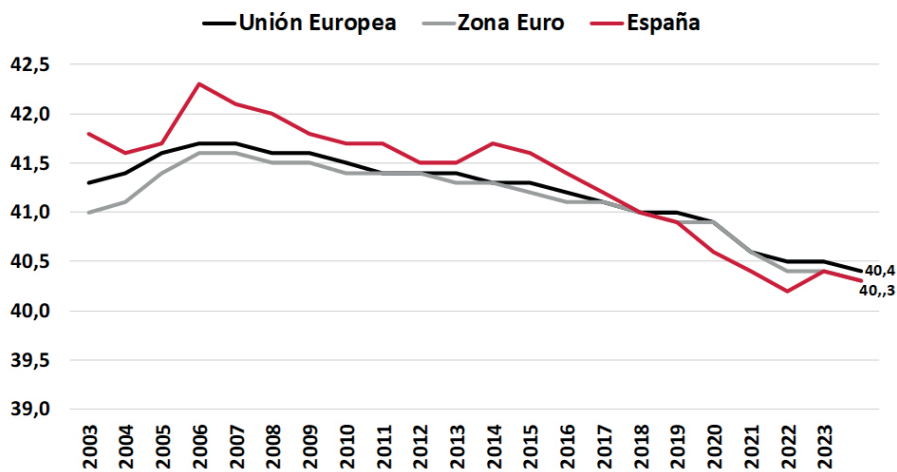
Ramas actividad CNAE 09	Horas semanales
Agricultura, silvicultura y pesca	43,7
Hostelería	42,8
Transporte y almacenamiento	42,0
Comercio al por mayor/menor; reparación vehículos	41,3
Construcción	41,2
Act. inmobiliarias	41,5
Act. profesionales, científicas y técnicas	40,9
Industrias extractivas	40,6
Industria naufacturera	40,6
Act. de los hogares como empleadores domésticos	40,6
Otros servicios	40,5
Act. de organizaciones y organismos	40,4
PROMEDIO NACIONAL	40,3
Información y comunicaciones	40,2
Sum. de energía eléctrica, gas, etc.	40,2
Act. financieras y de seguros	40,0
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	39,7
Act. administrativas y servicios auxiliares	39,2
Sum. de agua, act. De saneamiento	39,2
Act. sanitarias y de servicios sociales	38,0
Admin. Pública y defensa; seg. social obligatoria	37,4
Educación	37,0

Fuente: SEC UGT a partir de la EPA (INE).

4.2. Comparativa de jornada de trabajo en España y Europa

Desde la pasada crisis de 2008 se aprecia una tendencia descendente en las jornadas habituales de trabajo de España y los países europeos, con indiferencia de si forman parte de la zona euro o no. Igualmente, también se produce un cierre de la brecha en las horas trabajadas con respecto a Europa, especialmente tras el estallido de la pandemia. De esta forma, las personas trabajadoras a tiempo completo en nuestro país registraron una media semanal de 40,3 horas trabajadas (contabilizando también horas extras) en 2023, apenas una décima menos que el promedio de la Unión Europea.

Gráfico 5. Evolución de la jornada media semanal habitual en España y Europa. Personas trabajadoras a tiempo completo, 2008-2023



Fuente: SEC UGT a partir de Eurostat.

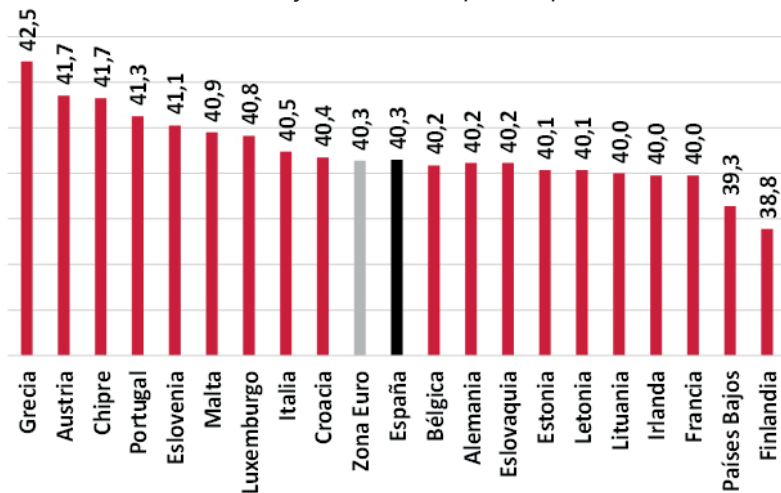
En comparación con los países que componen la zona euro, España ocupa una posición intermedia, registrando un pro-

LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

Herramientas para la negociación de la reducción del tiempo de trabajo

medio cercano al de países con economías de similar tamaño, como Italia (40,5 horas) o Alemania (40,2 horas). Solamente Países Bajos (39,3 horas) y Finlandia (38,8 horas) presentan una semana habitual de trabajo por debajo de las 40 horas semanales; mientras que, en el lado contrario, Grecia contabiliza el promedio más elevado (42,5 horas).

Gráfico 6.
Jornada media semanal habitual en los países de la ZE
Personas trabajadoras a tiempo completo, 2023



Fuente: SEC UGT a partir de Eurostat.

Contabilizando también el empleo a tiempo parcial, la jornada promedio total para el caso de España desciende a 37,7 horas semanales, en este caso, 1,1 puntos más que la media de la zona euro. No obstante, la parcialidad en España presenta dos aspectos negativos: por un lado, es involuntaria en más de la mitad de los casos (solo por detrás de Italia, con un porcentaje del 57,9%); y, por otro, está vinculada a una media de horas insuficiente, de apenas 20,1 horas semanales, 1,8 menos que el promedio de la zona euro. En

consecuencia, la combinación de ambos factores genera un elevado nivel de subempleo y escasez salarial.

Cuadro 7.

*Jornada media semanal habitual total y parcialidad
Personas trabajadoras a tiempo completo. España y Zona Euro,
2023*

Países	Jornada media total	% parcialidad	% parcialidad involuntaria
Grecia	41,0	8,0	49,1
Portugal	39,9	6,8	40,3
Croacia	39,6	4,7	34,2
Eslovaquia	39,6	3,1	21,2
Eslovenia	39,5	8,7	8,1
Chipre	39,4	9,3	50,2
Lituania	39,2	5,7	20,0
Letonia	39,0	6,6	31,4
Malta	38,9	11,0	6,6
Luxemburgo	38,0	18,3	10,3
Estonia	37,8	13,2	15,6
España	37,7	13,3	50,8
Italia	37,3	17,9	57,9
Francia	37,2	16,5	25,9
Bélgica	36,7	23,8	18,5
Zona Euro	36,6	20,5	21,1
Irlanda	36,3	20,1	9,8
Austria	35,9	29,7	7,9
Finlandia	35,7	17,0	25,9
Alemania	35,2	28,0	6,1
Países Bajos	31,7	42,6	2,7

Fuente: SEC UGT a partir de Eurostat.

4.3. Evolución de las horas extras en España

Como se ha expuesto, las horas extras representan un componente central en la discusión sobre el tiempo de trabajo. El uso justificado de las mismas resulta un elemento necesario y coherente a la propia dinámica económica y empresarial, aunque su utilización de forma fraudulenta y abusiva, más allá de representar una pérdida salarial para las personas trabajadoras, también puede diluir el impacto positivo derivado de implementar una jornada laboral más corta.

En este sentido, cabe señalar cómo en 2023 hasta un 42% de las horas extras (mismo porcentaje que en el primer semestre de 2024) realizadas en nuestro país no fueron remuneradas, un dato que, si bien representa uno de los valores más bajos de toda la serie (solo por debajo de los niveles alcanzados en 2008 y 2009), refleja el claro abuso de poder que ejercen muchas empresas.

*Cuadro 8. Horas extras realizadas semanalmente
Valores absolutos y porcentajes, 2008-2024*

	Horas extra semanales			Variaciones anuales (%)			No pagadas / Totales (%)
	Total	Pagadas	No pagadas	Total	Pagadas	No pagadas	
2008	9.387.050	5.728.800	3.658.225				39,0
2009	6.650.475	3.868.550	2.781.925	-29,2	-32,5	-24,0	41,8
2010	5.823.300	3.218.350	2.604.925	-12,4	-16,8	-6,4	44,7
2011	5.918.000	3.134.875	2.783.100	1,6	-2,6	6,8	47,0
2012	5.165.675	2.321.275	2.844.425	-12,7	-26,0	2,2	55,1
2013	5.592.025	2.413.775	3.178.200	8,3	4,0	11,7	56,8
2014	5.492.550	2.453.400	3.039.150	-1,8	1,6	-4,4	55,3
2015	6.251.600	2.773.775	3.477.800	13,8	13,1	14,4	55,6
2016	5.755.600	2.783.525	2.972.050	-7,9	0,4	-14,5	51,6
2017	5.810.600	3.085.775	2.724.850	1,0	10,9	-8,3	46,9
2018	6.450.650	3.627.700	2.822.975	11,0	17,6	3,6	43,8
2019	5.774.850	3.201.825	2.573.025	-10,5	-11,7	-8,9	44,6
2020	6.138.125	3.247.525	2.890.600	6,3	1,4	12,3	47,1
2021	5.689.550	3.108.925	2.580.625	-7,3	-4,3	10,7	45,4
2022	6.534.575	3.626.000	2.908.575	14,9	16,6	12,7	44,5
2023	6.050.900	3.511.625	2.539.300	-7,4	-3,2	-12,7	42,0
2024	6.668.800	3.864.800	2.804.000	10,4	14,1	5,7	42,8

Fuente: SEC UGT a partir de la EPA (INE).

En cuanto a la evolución general, en 2023 se realizaron un total de 315 millones de horas extras, más de 6 millones a la semana. Esto supone una reducción del 7,4% respecto a 2022 y un 4,8% más que en 2019, antes del inicio de la pandemia. En la primera mitad de 2024, las horas extras han repuntado un 10,4% respecto al mismo periodo de 2023, concentrándose el mayor incremento en aquellas que son remuneradas (14,1%).

Respecto a la evolución por sexos, la cifra media de horas extras semanales realizadas por hombres descendió hasta los 3,65 millones en 2023 (un 60,4% del total y un 6,4% menos que en 2022), mientras que las mujeres registraron un promedio semanal de 2,39 millones (el 39,6% restante), lo cual, pese al descenso interanual del 8,9%, supone una cifra un 34% mayor a la contabilizada antes de la pandemia (2019).

En contraste, el repunte en lo que llevamos de 2024 es notablemente superior en el caso de las mujeres, que han realizado un 14,7% más de horas extras respecto al primer semestre del año pasado, mientras que el porcentaje desciende al 7,7% en el caso de los hombres. En cuanto al porcentaje que representan las horas extras no pagadas, también son más elevadas en el caso de las mujeres, con una cuota sobre el total del 44% en 2023 y del 48,2% en 2024 (10,3 puntos más que en el caso de los hombres).

A nivel sectorial, la 'Industria manufactura' destaca como la rama donde más horas extras se realizan en la última década, con un promedio de 936 mil a la semana, seguido de la rama de 'Comercio al por mayor y al por menor' (771 mil) y 'Actividades sanitarias y de servicios sociales' (660 mil). En contraste, 'Actividades inmobiliarias' (16 mil) e 'Industria extractivas' (15 mil) registran el menor número medio de horas extras efectuadas en los últimos diez años.

Cuadro 9.

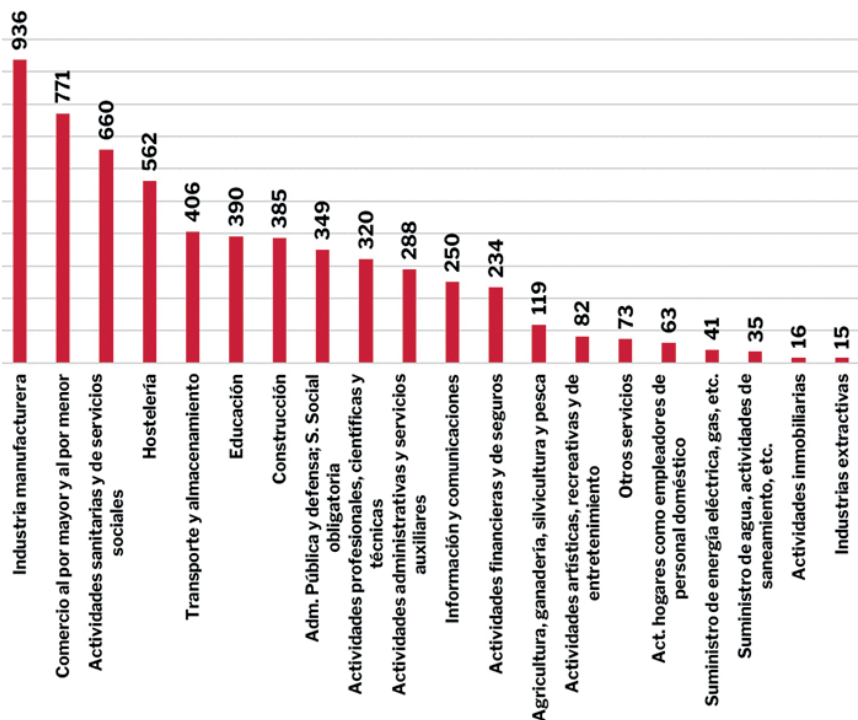
Horas extras realizadas semanalmente según sexo
Valores absolutos y porcentajes, 2011-2024

	Hombres				Mujeres			
	Totales	Pagadas	No pagadas	No pagadas / Totales (%)	Totales	Pagadas	No pagadas	No pagadas / Totales (%)
2011	3.844.775	2.080.050	1.764.750	45,9	2.073.225	1.054.850	1.018.350	49,1
2012	3.220.250	1.485.625	1.734.675	53,9	1.945.400	835.675	1.109.775	57,0
2013	3.514.525	1.551.275	1.963.200	55,9	2.077.500	862.500	1.215.025	58,5
2014	3.539.700	1.612.125	1.927.550	54,5	1.952.825	841.250	1.111.575	56,9
2015	4.135.675	1.880.700	2.255.000	54,5	2.115.850	893.125	1.222.750	57,8
2016	3.766.050	1.856.000	1.910.000	50,7	1.989.550	927.550	1.062.025	53,4
2017	3.715.450	2.036.025	1.679.425	45,2	2.095.175	1.049.750	1.045.400	49,9
2018	4.186.950	2.457.600	1.729.300	41,3	2.263.750	1.170.100	1.093.650	48,3
2019	3.852.375	2.201.925	1.650.425	42,8	1.922.475	999.900	922.625	48,0
2020	3.560.975	1.981.075	1.579.850	44,4	2.577.150	1.266.400	1.310.750	50,9
2021	3.351.875	1.965.550	1.386.375	41,4	2.337.675	1.143.400	1.194.250	51,1
2022	3.904.750	2.309.225	1.595.500	40,9	2.629.850	1.316.750	1.313.100	49,9
2023	3.654.325	2.169.325	1.484.975	40,6	2.396.600	1.342.300	1.054.325	44,0
2024	3.979.650	2.471.550	1.508.100	37,9	2.689.200	1.393.300	1.295.900	48,2

Fuente: SEC UGT a partir de la EPA (INE).

Gráfico 7.

Horas extras totales realizadas semanalmente según sector
Clasificación CNAE-2009. Miles de horas. Promedio 2014-2023



Fuente: SEC UGT a partir de la EPA (INE).

En cuanto a la cuota de horas extras no pagadas por sector, en la última década la rama de ‘Comercio al por mayor y al por menor’ acumula un 12,9% sobre el total de horas extras no pagadas, en línea también con el mayor volumen total de horas extras realizadas. ‘Educación’, por su parte, contabiliza una cuota del 12% del total, con un porcentaje elevado de horas extras no pagadas, pues en 2023 hasta un 88% de las realizadas en este sector no se remuneraron, un porcentaje

que también es elevado en el caso de las ‘Actividades financieras y de seguros’ (80%). Por último, la ‘Industria manufacturera’ representa un 11,7% de las horas extras no pagadas.

*Gráfico 8. Estructura de horas extras no pagadas por sector
Clasificación CNAE-2009. % sobre el total de horas extras no pagadas. Promedio 2014-2023*



Fuente: SEC UGT a partir de la EPA (INE).

Así, el elevado número de horas extras no pagadas es especialmente notable en algunos sectores, representando uno de los problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo. Tampoco conviene minimizar el elevado impacto que suponen las mismas, en tanto en 2023 representaron una pérdida de masa salarial de 2.450 millones de euros.

Asimismo, más allá de la necesidad de impulsar un control más eficiente y eficaz de las mismas, España ocupa una

situación excepcional en el ámbito europeo en cuanto a la retribución de las mismas, donde por regla general se percibe el valor de una hora ordinaria incrementada en un 50% del salario regular, si bien puede variar desde el 10%, hasta el 25% o 40%³¹.

Por corregir esta anomalía, que contraviene los tratados internacionales, los convenios de la OIT y la Carta Social Europea, UGT presentó una reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales en la que se reclamaba que las horas extras se compensasen, como mínimo, un 25% más que la hora ordinaria, además de incrementar las garantías del registro de la jornada para que se muestren las horas reales que efectivamente se trabajen, ya sean ordinarias o extraordinarias.

31. Para una mayor profundización del marco regulatorio y el funcionamiento de las horas extras en los países europeos, se puede consultar el siguiente informe elaborado por UGT: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_regulacion_jornada_europa_y_espana.pdf

5. La productividad, variable clave

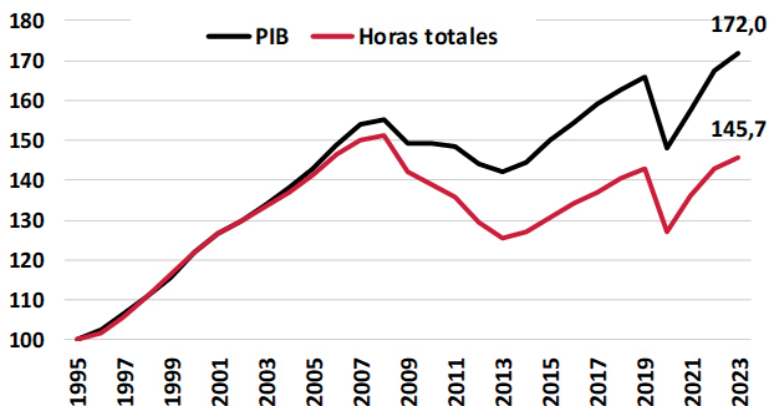
La productividad es la relación entre el producto generado por una actividad y cada unidad de factores utilizada para ello (trabajo, capital, tierra). También se puede definir como el aumento de producción que se genera sin aumentar la cantidad de los recursos. Pero, pese a estas escuetas formulaciones, lo cierto es que su concreción teórica y su cuantificación en el campo económico resultan complejas, puesto que los componentes del cálculo también lo son. El resultado obtenido dependerá de la fuente de los datos utilizados, que aportarán diferentes explicaciones y matices.

En todo caso, con independencia de ello, de lo que hay pocas dudas es de la importancia de la productividad como variable determinante de los avances de las rentas y, en último término, de la bonanza empresarial y del bienestar de la clase trabajadora. Los aumentos de la productividad permiten repartir un mayor trozo de la riqueza nacional entre quienes la generan sin quitársela entre ellos (beneficios y salarios).

Y, aunque la productividad económica se deriva de la aportación de todos los factores productivos (y también de los intangibles, como la innovación y el desarrollo tecnológico), la productividad del trabajo es la que habitualmente concentra el foco de la atención en este análisis, por la relevancia cuantitativa y cualitativa de la relación del producto con el empleo, factor productivo esencial y fuente de ingresos principal de una mayoría social.

La evolución reciente en España del PIB y del número de horas trabajadas muestra bien el aumento que se ha producido en la eficiencia del trabajo, es decir, en su productividad. Tomando 1995 como año base, se aprecia cómo ambas variables van juntas hasta mediados de los años 2000, cuando comienzan a desacoplarse. Así, hasta 2023 el PIB real ha aumentado desde entonces un 72%, mientras que el número total de horas trabajadas lo ha hecho sólo en un 45,7%. Esto supone un aumento de la productividad por hora trabajada del 18%.

*Gráfico 9. Evolución del PIB y las horas totales efectivamente trabajadas
1995 = 100*

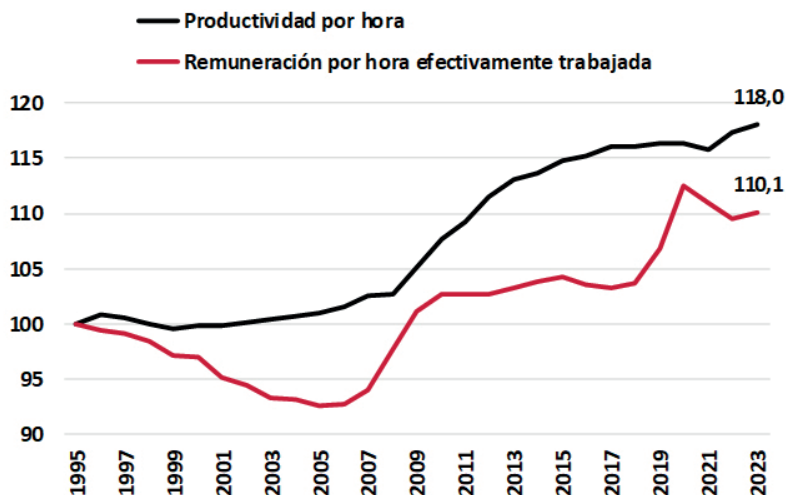


Fuente: SEC UGT a partir de CNE (INE).

Este excedente permite un aumento de los salarios sin elevar los costes laborales, y de manera que la distribución de la renta no varíe. Sin embargo, en este período los salarios no han crecido de la misma manera, sino mucho menos, casi un 8% menos (con datos de la Contabilidad Nacional, gráfico 10). Esto significa que existe margen para aumentar los salarios sin elevar los costes unitarios de producción; o,

lo que es lo mismo, para reducir la jornada efectiva sin bajar el salario, lo que en el fondo implica un aumento del salario por hora trabajada.

*Gráfico 10. Evolución de la productividad por hora trabajada y del salario por hora
1995 = 100*



Fuente: SEC UGT a partir de CNE (INE).

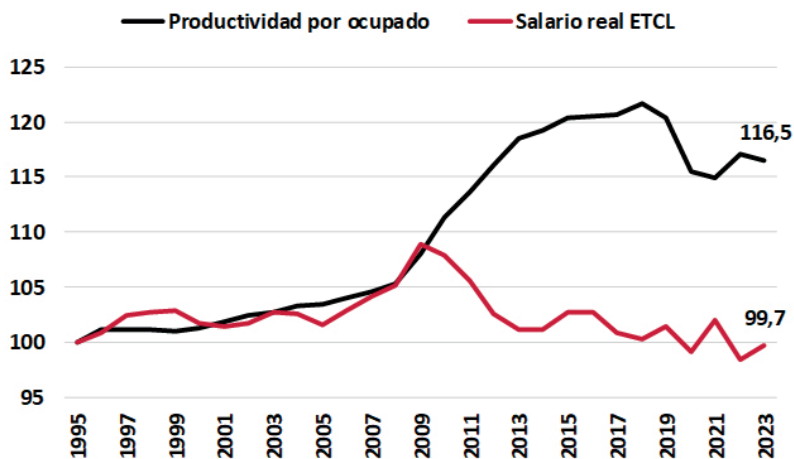
Esta evolución dispar de la productividad y los salarios se observa también a partir de otras fuentes estadísticas. Por ejemplo, si se toma la productividad por ocupado³² en vez de por hora y el salario real a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral³³, la diferencia es aún mayor: mientras la productividad real ha crecido un 16,5% desde 1995, los salarios (una vez descontada la variación del IPC) no han cre-

32. En términos de empleo equivalente a tiempo completo, serie de la Contabilidad Nacional revisada por el INE en 2024.

33. Se deflacta el salario en este caso con el IPC en vez de con el deflactor del PIB, como en la serie de datos por hora.

cido en el mismo período, y se aprecia un comportamiento muy diferente desde la Gran Recesión que se inició en 2008 (gráfico 11).

*Gráfico 11. Evolución de la productividad y del salario por persona ocupada
1995 = 100*



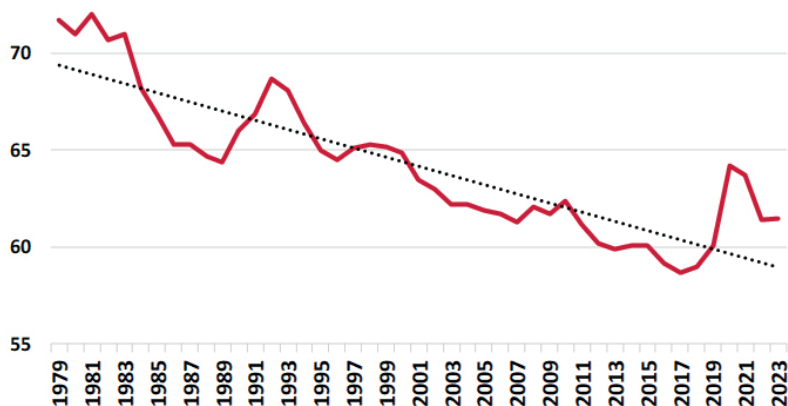
Fuente: SEC UGT a partir de CNE y ETCL (INE).

Por otro lado, como se señalaba más arriba, hay que tener en cuenta que la productividad total de la economía es la que se deriva de la aportación de todos los factores productivos, y no solo del trabajo. Y, en este sentido, contrasta la evolución en nuestro país de la productividad laboral con la productividad del capital. Mientras la primera, como se ha visto, viene aumentando continuamente (aunque siempre sea deseable mejorar su desempeño), la segunda se ha reducido hasta 2022 un 25,5%, restando en consecuencia capacidad de crecimiento de las rentas y de creación de riqueza. Estos resultados sitúan sin duda el foco de las potenciales actuaciones para elevar globalmente la productividad de nuestro

país en factores más ligados a la eficiencia del capital que a la del empleo.

En cualquier caso, la pérdida de peso de las retribuciones salariales en el reparto de la renta no es exclusiva de España, aunque sí se ha concretado en nuestro país con especial intensidad. La globalización económica y la irrupción de nuevas tecnologías para la producción han generado en las últimas décadas una tendencia descendente en la participación de las rentas del trabajo en el producto o renta nacional, que se observa, en mayor o menor grado, de manera generalizada y a nivel internacional. Así ha sucedido en la economía española desde los años ochenta del pasado siglo, con excepcionales picos al alza derivados del impacto de las grandes crisis, donde caen más los beneficios de las empresas.

Gráfico 12.
Evolución de la participación de los salarios en el PIB
En puntos porcentuales



Fuente: SEC UGT a partir de AMECO.

Para elevar la participación de las rentas del trabajo solo hay dos caminos: o aumentar el empleo o incrementar los salarios (o ambos a la vez). Ambas cuestiones son complicadas. La primera viene determinada por el crecimiento económico, y la segunda es cada vez más difícil por múltiples razones, entre las cuales una no menor es la elevada precariedad laboral que se ha insertado en el funcionamiento de los mercados laborales de los países avanzados, y en particular en el español, lo que ha ido restando capacidad negociadora a los trabajadores y las trabajadoras.

En este contexto, la existencia de sindicatos fuertes y con una extensa implantación sectorial y social se vuelve imprescindible para que la negociación colectiva logre resultados eficientes y justos, que beneficien a todos los agentes económicos. Pero también la adopción de medidas legales que promuevan una mejor distribución de la renta, como ha sucedido con la reforma laboral 2021 o como sería, en este caso, la reducción de la jornada de trabajo.

En consecuencia, reducir la jornada de trabajo manteniendo los salarios y, por extensión, elevando el salario por hora recibido, es una forma de revertir el terreno perdido en materia de distribución de la renta. Todo ello, sin menoscabo de la necesaria puesta en marcha de políticas que promuevan simultáneamente una mejora de la productividad de todos los factores productivos (no solo del trabajo, sino del capital y de los elementos intangibles) que beneficie al conjunto de la economía. Ello pasa, sobre todo, por promover la inversión productiva en los factores más dinamizadores de la actividad (I+D+i, TIC, IA, infraestructuras esenciales, etc.) y adoptar las formas empresariales más eficientes, tanto organizativamente como en términos de tamaño.

6. Acuerdos sobre reducción del tiempo de trabajo

El debate social, económico y jurídico sobre la posibilidad de reducir la jornada laboral ha ganado relevancia en los últimos años, de forma que ya no se presenta exclusivamente como una estrategia defensiva cortoplacista para combatir los vaivenes de la coyuntura económica, sino que simboliza un vector de cambio de transformaciones más radicales. Por ello, cada vez más actores (gobiernos, sindicatos, entidades y organizaciones empresariales, etc.) proponen la puesta en marcha de acuerdos y proyectos piloto de reducción de jornada, casi todos ellos manteniendo como denominador común la preservación de la misma retribución salarial.

Esto ha terminado materializándose en una oleada de experiencias que buscan testar los potenciales beneficios de esta transformación, más allá de la mejora inmediata en la calidad de vida de las personas trabajadoras. En este sentido, cabe señalar cómo han variado en el tiempo las principales motivaciones para acortar la jornada laboral, desde reducir las extenuantes jornadas que soportaba la clase trabajadora tras la Revolución Industrial o la necesidad de repartir el empleo en un escenario de elevado paro, como el vivido durante la Gran Depresión; hasta otros argumentos, de igual importancia, que han ganado peso en los últimos años, como la lucha contra el cambio climático, la mejora de salud mental o la urgencia de ganar tiempo para impulsar un reparto de los cuidados más justo e igualitario.

6.1. Avances en el ámbito nacional

Nuestro país no ha sido ajeno a los notables avances registrados en esta materia. De hecho, hace ya 105 años que España se erigió como pionera en uno de los principales hitos de la historia de la reducción del tiempo de trabajo. En 1919, tras la huelga en la central eléctrica La Canadiense (Barcelona), nos situamos como el primer país europeo en lograr la implementación de la jornada de 8 horas. Ese mismo año, la OIT, en el Convenio nº1 sobre horas de trabajo en la industria (ratificado por España el 22 de febrero de 1929), establecía también un máximo legal de 8 horas por día y 48 horas semanales. Sin embargo, ya han pasado más de 40 años desde que se llevase a cabo la última modificación legal en la jornada laboral, en concreto, la incorporación en la Ley 4/1983, de 29 de junio, de un límite máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo en la jornada ordinaria, un tope que actualmente se contempla en el artículo 34 del Estatuto de Trabajadores.

Ahora bien, el estancamiento en la reducción de la jornada legal parece estar llegando a su fin. Desde inicios de 2024 se puso en marcha una mesa de Diálogo Social para seguir avanzando en esta materia, con el objetivo de reducir la jornada laboral semanal sin menoscabo del salario percibido. Esta meta responde a los compromisos adquiridos en el acuerdo programático del actual gobierno de coalición, donde se contempla una reducción progresiva de la jornada laboral máxima legal, desde las 38,5 horas semanales en 2024³⁴, hasta las 37,5 horas semanales en 2025.

34. En el momento de la finalización de este texto todavía no se ha alcanzado un acuerdo definitivo para la aplicación de la reducción de la jornada máxima legal. Para reivindicarla, UGT y CCOO realizaron concentraciones conjuntas por toda España el día 26 de septiembre.

Previamente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en colaboración con la asociación Time Use Initiative, publicó el Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria³⁵, que pretendía servir de fundamentación teórica y práctica a la futura ley de usos del tiempo, otro de los compromisos adquiridos en el acuerdo de coalición de gobierno.

Dicho estudio se estructura a partir de 22 medidas en el ámbito laboral y hasta 84 de carácter multisectorial, estableciendo un marco de intervención para una transición hacia una organización del tiempo más equilibrada y fijando como objetivos más destacados la mejora de la salud de las personas trabajadoras, la igualdad, la conciliación y la responsabilidad social, la productividad y eficiencia empresarial y la sostenibilidad medioambiental y social. En lo que a la reducción de jornada de trabajo se refiere, se establece un horizonte para alcanzar una jornada máxima legal ordinaria de 32 horas semanales en promedio anual para 2032, sin que ello conlleve un recorte salarial. Para avanzar hacia ese objetivo, para 2026 se propone que la jornada máxima legal ordinaria será de 37,5 horas semanales en promedio en cómputo anual, igualmente sin reducción salarial.

No obstante, en el estudio se reconoce la necesidad de establecer un periodo transitorio razonable en el que se tenga en cuenta la realidad de los diversos sectores y la negociación colectiva. Precisamente, para este último ámbito se expone también la necesidad de implementar medidas de estímulo a los procesos de negociación colectiva dirigidos a la reorganización corresponsable y la reducción paulatina

35. Se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

del tiempo de trabajo, en sintonía con lo recogido en el artículo 32 del RDL 1/2023³⁶.

6.1.1. Proyecto piloto impulsado por el Ministerio de Industria y Turismo

Paralelamente, desde el Ministerio de Industria y Turismo, se ha impulsado un proyecto piloto de reducción de jornada a nivel estatal, en el cual las empresas participantes se comprometen a una reducción mínima del 10% de la jornada en cómputo semanal para las personas trabajadoras con contrato indefinido y a tiempo completo.

Casi dos años después de que se anunciase el acuerdo, el 16 de diciembre de 2022 se publicó finalmente en el BOE la *Orden ICT/1238/2022, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos pilotos de reducción de la jornada laboral. Suponía así el primer paso para la puesta en marcha del proyecto, completándose el procedimiento legal con la aprobación 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.*

Desde esta última publicación en el BOE se estableció un plazo de un mes para que las empresas interesadas pudieran presentar la solicitud. Una vez vencido, desde el Ministerio se anunció que contaban con hasta 41 pymes industria-

36. Se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-625>

les que cumplieran los umbrales establecidos en los criterios de evaluación, afectando a un total de 503 trabajadores y trabajadoras adscritos. Las solicitudes se repartían entre las siguientes Comunidades Autónomas: Cataluña (11), Andalucía (6), Galicia (4), País Vasco (4), Principado de Asturias (3), Comunidad Foral de Navarra (3), Canarias (3), Comunidad de Madrid (2), Cantabria (1), Castilla y León (1), Castilla La Mancha (1), Extremadura (1) e Islas Baleares (1).

Asimismo, en las bases regulatorias se define que en ningún caso la reducción de jornada debe afectar a las retribuciones salariales correspondientes al 100% de la jornada laboral, es decir, se debe llevar a cabo sin merma salarial. También se incorpora un porcentaje mínimo de trabajadores y trabajadoras participantes en función del tamaño de la empresa o centros de trabajo: al menos un 30% en aquellas con menos de 20 personas trabajando; y un 25% en las que cuenten con una plantilla de entre 21 y 249 empleados.

Respecto a las obligaciones exigidas a las pymes participantes, destaca la implementación de medidas organizativas o formativas que sirvan para incrementar los niveles de productividad durante la duración del proyecto piloto, al igual que se exige previamente que las empresas diseñen una serie de indicadores útiles para medir y evaluar el impacto de las acciones planteadas sobre otros ejes: económico-financiero, medioambiental o laboral.

Además, el proyecto piloto está vinculado a la necesidad de llegar a un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, con carácter previo a la solicitud de las ayudas. De no existir, se fija la obligatoriedad de alcanzar un acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas del sector correspondiente o de empresa, o bien me-

diante una comisión negociadora elegida por las personas trabajadoras.

En cuanto al apoyo financiero otorgado a este proyecto, se cuenta con crédito presupuestario asignado de un total de 9,65 millones de euros, que corre a cargo del presupuesto de la Fundación EOI. No obstante, desde el propio Ministerio se detalla que el valor de los gastos subvencionables a los 41 proyectos presentados asciende a 2,831 millones de euros, con un importe máximo subvencionable de 200 mil euros por empresa, de los cuáles hasta 150 mil euros podrán destinarse a cubrir los gastos de personal afectados por la reducción de jornada laboral.

Como requisito para la concesión de las ayudas, el acortamiento de la jornada para los trabajadores y trabajadoras beneficiados se deberá establecer durante un mínimo de 2 años. No obstante, cabe señalar que, a pesar de la publicación de las bases regulatorias y las entidades seleccionadas, el proyecto piloto aún no se ha iniciado, por lo que todavía habrá que esperar algunos meses más hasta empezar a conocer los primeros resultados.

6.1.2. Proyecto piloto en la ciudad de Valencia

Más allá de los avances a nivel estatal, una de las experiencias más valiosas a la hora de testar la potencialidad de propuestas como la semana laboral de 4 días la encontramos en la prueba piloto llevada cabo por el Ayuntamiento de Valencia, implementada entre el 8 de abril y el 7 de mayo de 2023, con el fin de aprovechar 3 lunes festivos durante ese periodo (declarando uno más para impulsar dicha iniciativa durante un mes completo). Cabe matizar que no se trata de un ejemplo estricto de reducción de jornada, pues el número

de horas trabajadas fueron las mismas, si bien se distribuyeron en 4 días. Sin embargo, si resulta una prueba piloto de interés en la medida que sirve de guía para comprobar los beneficios que podría conllevar reducir la jornada y repartirla en 4 días, con fórmulas cómo las 32 horas semanales a partir de 8 horas de trabajo diarias.

En cuanto a la cobertura y extensión de esta iniciativa, afectó a las personas trabajadoras con empleos en la ciudad, alrededor de 360 mil, si bien, como se recoge en el estudio que evalúa el proyecto, no todas ellas pudieron disfrutar de la semana laboral de 4 días durante las 4 semanas consecutivas, en tanto una parte contaba con empleos fuera de la localidad. En cuanto al análisis de la información recopilada, la valoración general es notablemente positiva. En términos de salud y bienestar, se recoge un incremento del tiempo dedicado a la realización de hábitos saludables, así como resultados positivos en conciliación, disminución de estrés y autopercepción de la salud. Como ejemplos de ello, hasta un 64% de las personas participantes declararon haber dormido más que en una semana laboral de 5 días; un 57% realizó más actividades de ocio y tiempo libre con niños y niñas; y un 34,9% afirmó haber reducido sus niveles de estrés.

Por su parte, el informe también recoge resultados positivos respecto a la contaminación del aire, lo que prueba que la semana laboral de 4 días, al reducir el número de desplazamientos, supone una propuesta con potencial para reducir la presión que ejercemos sobre el medioambiente. Así, los niveles de dióxido de nitrógeno (un compuesto químico que afecta severamente a la salud) del quinto lunes laborable fueron un 58% superiores al promedio de los cuatro lunes anteriores.

Como nota negativa, se exponen también algunos resultados dispares en función del sector económico implicado. Por ejemplo, el sector hostelero se vio beneficiado, en la medida que aumentó el tiempo dedicado a salir o comer fuera en un 49,7% de las personas que trabajaron 4 días a la semana. Sin embargo, en el ámbito de la salud pública se detectaron algunos problemas de sobrecarga y organización del servicio, mientras que los representantes del sector comercial declararon que las ventas disminuyeron en el periodo analizado, aunque se desconocen los indicadores exactos. Todo ello refuerza la necesidad de que esta transformación se lleve a cabo a través de la negociación colectiva, pues resulta el mejor instrumento para atender a las distintas realidades y características propias de cada sector y empresa.

6.1.3. Otras experiencias de reducción de jornada

Además de contar con un proyecto piloto en la ciudad de Valencia, desde la Consejería de Economía de la Generalitat Valenciana también se lanzó anteriormente otra prueba de reducción de jornada. El 16 de junio de 2022 se publicaron las bases reguladoras del programa a través de la Orden 7/2022, un proyecto que fue nuevamente prorrogado en abril de 2023. El diseño de esta iniciativa resulta similar al implementado a nivel estatal, aunque se pueden enunciar algunas diferencias.

En este caso, las empresas privadas participantes debían cumplir el requisito de estar ubicadas en la Comunidad Valenciana, con indiferencia del número de personas trabajadoras a cargo (no tenían por qué ser pymes) o del sector económico en el que se desempeñan (ni industriales). También estaban obligadas a suscribir un acuerdo con la

representación legal de los trabajadores y trabajadoras y, en caso de no existir, debían alcanzarlo con las organizaciones sindicales más representativas del sector de actividad al que pertenezcan. Del mismo modo, la reducción de jornada se aplicó exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido y a jornada completa. Por su parte, y a diferencia del proyecto estatal, las entidades debían contar con un Plan de Igualdad registrado por la Autoridad Laboral, con independencia del número de empleados.

En cuanto a la reducción de jornada planteada, se estableció una reducción mínima del 20% en jornadas a tiempo completo de 40 horas semanales, manteniendo las mismas retribuciones salariales. Se trata de una reducción mayor que en el caso del proyecto estatal (de al menos un 10%), en tanto realmente se fija una jornada semanal mínima de 32 horas. Respecto a la duración del proyecto, se estableció un periodo mínimo de un año, prorrogable hasta alcanzar un total de tres. Asimismo, también se dispuso de una red de subvenciones, con un importe máximo a percibir por empresa de 200 mil euros. Sin embargo, a diferencia de la iniciativa liderada por el Ayuntamiento de Valencia, no se ha publicado ningún estudio sobre el impacto de la implementación de la reducción de jornada dentro de las entidades participantes.

A nivel autonómico, desde el departamento de Empleo y Trabajo de Euskadi también se anunció en 2023 la intención de lanzar otro proyecto piloto de reducción de jornada, fijando el umbral en 32 horas semanales. Así, se impulsó la conformación de un grupo de trabajo de cara a analizar y estudiar la viabilidad de la iniciativa, si bien todavía no se ha materializado ninguna propuesta.

Por último, a raíz de la pandemia también han proliferado experiencias de reducción de jornada en diversas empre-

sas privadas. Así, en los últimos años se observa un conteo progresivo de entidades con distinta naturaleza productiva que se suman a experimentar entre su plantilla rebajas en la jornada de trabajos, lo que prueba que dicha propuesta no solo es necesaria a nivel social, sino que también presenta numerosos beneficios e incentivos a nivel empresarial.

6.2. Proyectos piloto en el ámbito internacional

Tras la pandemia, el debate sobre la necesidad de rebajar el tope máximo de horas semanales también tomó impulso en la esfera internacional -especialmente en el ámbito europeo-, contabilizándose un amplio número de propuestas y proyectos piloto que plantean disminuciones del tiempo de trabajo con distintas fórmulas de aplicación. Medidas e iniciativas que, en todo caso, se insertan en el contexto definido por la necesidad de consolidar y desarrollar una serie de derechos básicos sobre los que ya existe un fuerte compromiso y consenso a nivel político.

En este sentido, no hay que olvidar que el Pilar Europeo de Derechos Sociales insta a los Estados Miembros a mejorar las condiciones de vida (y de trabajo) y promover el bienestar de sus ciudadanos, además de garantizar un equilibrio entre la vida profesional y la privada (Capítulo VIII); mientras que la Agenda 2030, en su objetivo número 8, recoge la promoción del pleno empleo y el trabajo decente, vinculándose con los potenciales beneficios que plantea esta transformación.

A continuación, se exponen las principales experiencias de reducción de jornada en el ámbito europeo, así como los resultados observados en algunos proyectos piloto llevados a cabo, como los implementados en Reino Unido o Portu-

gal. También se detallan algunas iniciativas parciales (a nivel sectorial o empresarial) anteriores al estallido de la pandemia, así como algunas propuestas recientes que, sin promover una reducción del tiempo trabajado, plantean otras formas de organizar el mismo, con las implicaciones que ello conlleva.

6.2.1. Reino Unido y Portugal, ejemplos de éxito

En colaboración con el think tank británico Autonomy y otras organizaciones como 4 Day Week Global³⁷, Reino Unido llevó a cabo un proyecto piloto de reducción de jornada entre junio y diciembre de 2022 que involucró a un total de 61 empresas del sector privado, con actividad económica en distintos sectores: comercio minorista, construcción, fabricación, arte y entretenimiento, atención médica, etc.

La reducción de jornada aplicada se basaba en la fórmula 100/80/100, esto es, pagar el 100% del salario mientras se reduce un 20% el tiempo de trabajo y se mantienen los niveles de productividad. Para ello, las empresas participantes no estuvieron obligadas a adaptar un modelo rígido de reducción de jornada, por lo que pudieron diseñar una política que se ajustase a las características de su sector y su modelo y cultura organizacional.

Sin embargo, la mayor parte de ellas decidieron adoptar una semana laboral de 4 días, fijando el viernes como día libre. Con ello, el promedio de horas trabajadas pasó de 38 a 34

37. Esta organización también ha coordinado otros proyectos piloto con características muy similares al llevado a cabo en Reino Unido. Así, de manera simultánea, encontramos ejemplos en Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda e Irlanda. Para este último caso, se pueden consultar los resultados en el siguiente informe: [4DayWeekAssessingGlobalTrials-1.pdf](#) (forza.ie)

horas semanales, aunque algunas empresas con jornadas de más de 40 horas semanales de media lograron una rebaja de hasta 8 horas. Por su parte, el personal con contrato a tiempo parcial de las empresas participantes no se vio perjudicado comparativamente, pues a cambio pudieron reducir en la misma proporción el tiempo de trabajo, aumentar el salario/hora o incrementar el número de días de vacaciones anuales.

Los resultados fueron muy favorables, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras³⁸. Los ingresos de las organizaciones participantes aumentaron en un promedio del 1,4% anual (de acuerdo a las estadísticas de las 24 organizaciones que proporcionaron este tipo de datos). A su vez, tampoco se registró un impacto negativo sobre el empleo: el número de renunciaciones (por cada 100 empleados) disminuyó, al igual que las bajas laborales (-65% anual).

En cuanto a la mejora del bienestar de los trabajadores y trabajadoras participantes, un 71% reportó niveles más bajos de agotamiento, mientras el 48% declaró estar más satisfecho con su trabajo que cuando empezaron. También mejoró la salud mental de los mismos, como así informaron un 43% de los trabajadores y trabajadoras (frente al 16% que declaró que había empeorado); y la salud física, hasta en un 37% de los empleados (en contraste con el 18% que manifestó un empeoramiento). Por último, destacan también los beneficios observados en la conciliación personal-laboral y el reparto de los cuidados: el 60% confesó mayor facilidad en repartir y equilibrar las responsabilidades de cuidado, si bien

38. Se pueden consultar en el siguiente enlace:
<https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>

LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

Herramientas para la negociación de la reducción del tiempo de trabajo

la proporción del trabajo doméstico se mantuvo similar (un 68% no informó que se hubiesen producido cambios).

Con todo ello, de los 2.900 participantes encuestados ninguno declaró querer abandonar el horario de 4 días y hasta un 15% afirmó que no volverían a la jornada de 5 días ni, aunque viesen aumentado su salario. Así, los buenos resultados registrados han significado una continuidad de las políticas de reducción de jornada: de las 61 empresas que participaron, al menos 54 han continuado manteniendo la semana de cuatro días (89%), de las cuales hasta 31 (51%) han declarado haber adoptado esta fórmula de manera permanente³⁹.

Por su parte, el gobierno de Portugal también lanzó su propio proyecto piloto de reducción de jornada⁴⁰. Dicho ensayo se llevó a cabo entre junio y diciembre de 2023, participando un total de 41 empresas -la mayoría pertenecientes a los sectores de consultoría, ciencia y tecnología- y alrededor de 1.000 personas trabajadoras. En cuanto a la intensidad de la reducción del tiempo de trabajo, que estuvo ligada al compromiso de no recortar en salarios, las entidades tuvieron la opción de instaurar una jornada de 36, 34 o 32 horas semanales. Finalmente, un 52,6% de las empresas decidió aplicar una jornada de 36 horas semanales, mientras que el 42,5% optó por la jornada de 32 horas. Entre las opciones de distribuir dichas horas, la semana laboral de 4 días fue la más extendida, desarrollándose en un 51,2% de los casos.

39. La evaluación del proyecto piloto un año después se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://autonomy.work/portfolio/making-it-stick/>

40. La metodología y resultados del proyecto piloto se pueden consultar en el siguiente enlace:

https://www.iefp.pt/documents/10181/11729755/Relatorio+Final+S4D_PT_V21.pdf/abc242e9-1a8f-4593-ab47-7ca8f655fe8d

A diferencia de otros proyectos pilotos, las empresas no recibieron ningún tipo de financiación directa para poder aplicar cambios en la jornada de trabajo. Sin embargo, todas las entidades participantes recibieron asesoramiento y formación especializada para evaluar el mejor método de aplicación de la reducción del tiempo de trabajo, según las características propias de cada organización. Así, si bien se trata de una transformación que implica una serie de cambios y resultados eminentemente positivos, es cierto que no todas las empresas o sectores presentan la misma capacidad de adaptación, por lo que las sesiones piloto de preparación fueron clave a la hora de que el ensayo se llevase a cabo con ciertas garantías.

Los resultados del mismo, al igual que en el caso de Reino Unido, fueron ampliamente favorables. Los resultados de la autoevaluación de la salud física y mental tras la rebaja de las horas de trabajo mejoraron significativamente, hasta un 7% y un 15%, respectivamente; registrándose también un aumento promedio de 11 minutos en el tiempo de sueño y una disminución de los síntomas de agotamiento y estrés.

Asimismo, los participantes también reportaron un incremento de la satisfacción en distintas áreas de su vida, como las relaciones personales, la situación financiera y la motivación en el trabajo, observándose un mayor efecto positivo en el caso de las mujeres. En términos de conciliación, el porcentaje de personas trabajadoras que declaró problemas el trabajo y la vida privada pasó del 50% al 16%. En consecuencia, hasta un 93% de los empleados valoraron positivamente la experiencia y estaban de acuerdo con continuar con el nuevo modelo de jornada.

Respecto al balance empresarial, las innovaciones y cambios implementados para adaptarse a la nueva forma de

organizar la jornada vinieron asociados a un mejor desempeño empresarial. El 72% de las entidades participantes mejoraron sus niveles de beneficios, que se incrementaron una media del 12%; mientras que los ingresos crecieron en un 86% de las empresas, con un promedio global del 14%.

Los nuevos modelos organizativos también vinieron acompañados de un mayor nivel de ahorro en gasto energético, insumos o costes por horas extras. De este modo, el 80% de las personas que ocupaban puestos administrativos consideraron que las empresas se habrían beneficiado del desarrollo del proyecto piloto y solo 4 empresas participantes que habían adoptado la semana laboral de 4 días decidieron volver a implementar el modelo anterior.

6.2.2. Otras experiencias y propuestas

Más allá de los distintos proyectos piloto que se han llevado a cabo, en las últimas décadas también podemos encontrar numerosos ejemplos de iniciativas dirigidas a la reducción de la jornada de trabajo, tanto en experiencias parciales a nivel empresarial o sectorial, motivadas por factores coyunturales, como países que han implementado o propuesto cambios legislativos en este ámbito. Aunque en algunos de estos casos el contexto, los objetivos perseguidos y las propias características de la actuación pueden diferir notablemente de los planteamientos debatidos actualmente y que se han repasado en las páginas anteriores, merece la pena mencionarlas brevemente, bien para constatar la diversidad de experiencias planteadas en este ámbito, bien para ofrecer una necesaria perspectiva histórica a las iniciativas más recientes.

- En la ciudad de Gotemburgo (Suecia) en 2015 se inició un proyecto piloto que duró 23 meses, por el cual las em-

pleadas de una residencia de ancianos pasaron a trabajar 6 horas diarias (30 semanales), dos menos que en su jornada habitual, y sin que ello supusiera una reducción del salario percibido, aunque en este caso fue financiado de forma íntegra por fondos públicos. Como resultado, se lograron mejoras en las condiciones de salud de las trabajadoras y disminuyó el número de bajas por enfermedad; mientras que la calidad del servicio prestado y la productividad de las empleadas también se incrementaron. En la misma ciudad, la planta Toyota introdujo en 2002 una jornada laboral de 30 horas en turnos de 6 horas, logrando también aumentos en los niveles de productividad laboral⁴¹.

- Por su parte, como germen de alguno de los proyectos pilotos más recientes, destacan los dos ensayos que se llevaron a cabo en Islandia entre 2015 y 2021, cuando el Ayuntamiento de Reikiavik primero, y el gobierno de Islandia después, redujeron la jornada a 35 y 36 horas semanales –sin disminución salarial– a un total de 2.500 trabajadores y trabajadoras, alrededor de un 1% de la población ocupada⁴².

Ambas experiencias fueron notablemente positivas: los datos recopilados muestran un mantenimiento o mejora de la productividad en los centros de trabajo afectados,

41. Ambas experiencias se encuentran explicadas en el informe 'The Shorter Working Week: A Radical and Pragmatic Proposal' (2019), elaborado por el grupo de investigación británico Autonomy. Se puede consultar en el siguiente enlace: autonomy.work/wp-content/uploads/2019/03/Shorter-working-week-docV6.pdf

42. La información relativa al proyecto piloto en Islandia, así como los resultados del mismo, se pueden consultar en el siguiente enlace: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf 15

preservando también los servicios prestados. Respecto a los efectos observados en los trabajadores y trabajadoras implicados, se constató una mejora en los niveles de estrés y en la conciliación del trabajo con la vida privada, aumentando el tiempo dedicado a estar con la familia y hacer deporte. Como consecuencia del éxito cosechado, varios sindicatos islandeses firmaron convenios colectivos que contemplaban reducciones permanentes del tiempo de trabajo, de forma que, actualmente, hasta un 86% de la población activa en Islandia trabaja menos horas o ha obtenido el derecho a negociar un acortamiento de la jornada completa.

- Alemania también ha sido otro de los países que se ha sumado a experimentar un proyecto piloto de reducción de jornada bajo el modelo 100/80/100, en colaboración con la organización 4 Day Week Global. Éste comenzó en febrero de 2024 y, con una duración de seis meses, contó con la participación de hasta 45 empresas, si bien aún no se han publicado los resultados.

Igualmente, podemos encontrar experiencias valiosas vinculadas al sindicato de la industria metalúrgica IG Metall, el mayor de Europa, con más de 2 millones de afiliados y afiliadas. Uno de los ejemplos más destacables lo encontramos en la planta alemana de Volkswagen, que, en 1993, como consecuencia de un problema de exceso de capacidad, acordó rebajar la semana laboral de 36 a 28,8 horas, con el objetivo de evitar el despido de un tercio de la plantilla. Aunque inicialmente venía acompañado de una reducción salarial de los trabajadores y trabajadoras, el sindicato llegó a un acuerdo por el cual se consiguió una posterior subida salarial, por lo que la financiación de la reducción de la jornada fue compartida también con la empresa. Así, 6 años después, una

vez solucionado el problema que lo motivó, el acuerdo finalizó y la empresa retornó a los esquemas de trabajo anteriores.

Paradójicamente, esta situación podría volver a repetirse. El anuncio por parte de dirección de Volkswagen de cerrar algunas plantas en el país ha provocado que el sindicato IG Metall haya anunciado su predisposición a negociar la implementación de la semana laboral de 4 días como fórmula para evitar el despido masivo de miles de trabajadores y trabajadoras.

- Por su parte, el gobierno conservador de Polonia ha anunciado el compromiso de reformar el Código Laboral antes de la finalización de su mandato (2027) para reducir la jornada laboral, si bien todavía se está estudiando el método de implementación, desde la semana laboral de cuatro días hasta la jornada diaria de siete horas por cada uno de los cinco días laborales. De forma paralela, también se está abordando la posibilidad de incrementar el número de días de vacaciones retribuidos. En todo caso, el hecho de que se haya abierto este debate en un gobierno de corte conservador muestra que la propuesta de reducir la jornada resulta atractiva y positiva más allá de la orientación o ideología política.
- En Dinamarca, desde el Ayuntamiento de Copenhague, replicando propuestas y experiencias de otros municipios del país, se ha lanzado un proyecto piloto para probar la semana laboral de cuatro días durante todo 2024, con posibilidad de ampliar la iniciativa en 2025. Así, profesionales del sector público, como profesores, trabajadores sociales o personal del sector sanitario, podrán probar dicha modalidad de jornada laboral.

- Más allá de la implementación de ensayos y proyectos piloto, también encontramos ejemplos a la hora de abordar la reducción de jornada mediante cambios legislativos. Uno de los más sonados es el de Francia, que en 1998 aprobó la Ley de Orientación Relativa a la Reducción del Tiempo de Trabajo, comúnmente conocida como Ley Aubry I, en la que se establecía una disposición voluntaria para que las empresas redujesen la jornada laboral hasta las 35 horas a cambio de una rebaja en las cotizaciones sociales. Por su parte, la Ley Aubry II, obligaba a las empresas públicas y privadas de más de 20 trabajadores aplicar la bajada efectiva de 39 a 35 horas a partir del 1 enero del 2000, extendiendo dicha obligación a empresas con menos de 20 asalariados para el 1 de enero de 2022.

A pesar de la novedosa transformación que planteaba, algunas medidas que se aprobaron paralelamente condujeron a flexibilizar y abaratar el uso de horas extras, incentivar el empleo con bajos salarios e intensificar los ritmos y cargas de trabajo, mermando así el potencial impacto positivo de ambas leyes. En cuanto a la creación de empleo derivada, se generaron entre 400 y 700 mil puestos de trabajo, por debajo de los 2 millones de empleos estimados inicialmente. Esta experiencia refuerza, por tanto, la necesidad de que la transición hacia una semana laboral más corta venga acompañada de otras políticas y medidas complementarias que consoliden y refuercen el conjunto de beneficios asociados.

- En otros países también se han abordado recientemente cambios en la distribución de la jornada de trabajo. Es el caso de Bélgica, que en junio de 2022 aprobó una reforma laboral que, entre otras novedades, permitía la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras, con con-



trato a tiempo completo en el sector privado, pudieran concentrar la jornada laboral de 38-40 horas semanales en 4 días, es decir, llevando a cabo jornadas diarias de hasta 10 horas. Además, también se incorporó la opción de alternar semanas con mayor número de horas trabajadas (límite de 45 horas) a cambio de reducir el tiempo de trabajo, en la misma proporción, en otras. Se trata, en consecuencia, de una iniciativa de flexibilización horaria que no supone una reducción del tiempo de trabajo y, en consecuencia, difiere radicalmente de los proyectos piloto descritos y no obtiene la mayoría de beneficios asociados. Al contrario, la concentración generalizada de las mismas horas de trabajo en 4 días podría perjudicar la salud laboral y plantear serios problemas a la hora de conciliar la vida familiar y personal.

7. Conclusiones

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos más sensibles de las relaciones laborales puesto que engloba materias tan relevantes como la jornada de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral o el derecho a la desconexión, que inciden de manera crucial tanto en la calidad de vida de las personas trabajadoras como en el desempeño económico de las empresas.

Es fundamental que las personas trabajadoras puedan disponer de tiempo suficiente para su descanso y desarrollo personal. La flexibilización laboral que precisan las empresas debe darse con garantías para las personas trabajadoras, lo que supone que estas tengan la capacidad para conciliar su vida personal y laboral, evitando la precarización y las jornadas extensas.

En esta misma línea debe tratarse el derecho a la desconexión digital. Esto implica que los trabajadores y las trabajadoras no deben estar obligados a responder correos electrónicos o mensajes fuera de su horario laboral. La tecnología debe ponerse al servicio de una mejora conjunta del bienestar de las personas trabajadoras y de los resultados productivos, pero evitando en todo caso la sobreexplotación, tendiendo a la reducción de la jornada y manteniendo los salarios.

Una mejor distribución del tiempo de trabajo así diseñada puede, además, contribuir a la reducción del desempleo, ya que permitiría incorporar a más personas al mercado laboral, en especial en sectores donde las jornadas extensas concentran el empleo de manera ineficiente.

En este proceso, la negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo no solo es una herramienta fundamental para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, sino una garantía básica para la distribución justa y equilibrada del tiempo de trabajo. A través de ella, se deben garantizar derechos como la consecución de una jornada justa, la desconexión y la conciliación familiar.

Por otro lado, tal y como se ha analizado, las conclusiones derivadas de la jurisprudencia sobre el tiempo de trabajo en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional, han influido significativamente en la interpretación y aplicación de las normas laborales. A lo largo del tiempo, los tribunales han interpretado y desarrollado conceptos clave sobre la jornada laboral, horas extraordinarias, descanso, y otras condiciones relacionadas.

Así, la jurisprudencia reciente ha subrayado la importancia del derecho a la desconexión, estableciendo que los empleados/as no pueden ser obligados a trabajar o a estar disponibles fuera de su horario laboral. En cuanto a los descansos durante la jornada laboral, la jurisprudencia ha confirmado que las pausas, como las comidas o los descansos cortos, forman parte del tiempo de trabajo, siempre que así se prevea en convenio o acuerdo entre la RLPT y la empresa.

En cuanto al análisis de la evolución del tiempo de trabajo en España, se aprecia una tendencia descendente desde la pasada crisis de 2008, cerrándose la brecha respecto al promedio de horas trabajadas a tiempo completo con los países europeos. De esta forma, España registraba en 2023 una jornada media habitual similar a la de otros países con economías de estructura y tamaño similar, como Italia o Alemania. No obstante, la elevada parcialidad involuntaria en nuestro país genera un problema de subempleo y escasez

salarial, especialmente entre mujeres. Esta problemática, sumado a que casi la mitad de la población trabajadora registra jornadas superiores a las 40 horas semanales, otorga a la reducción de la jornada legal potencial para impulsar una redistribución más eficiente y justa de las horas trabajadas, ayudando a crear empleo y elevar el tiempo de trabajo de las personas subempleadas.

Respecto al análisis sectorial, solamente cinco ramas económicas contabilizan promedios inferiores a las 40 horas semanales, de forma que abordar una reducción de la jornada de trabajo tendría también un impacto positivo en buena parte del tejido productivo, si bien más moderado en aquellas actividades con mayor afiliación pública, que presentan un número medio de horas trabajadas menor. Por su parte, en el ámbito de la negociación colectiva, si bien se detecta una tendencia decreciente en el número de horas pactadas al año, no se aprecia una reducción significativa. No obstante, la jornada media pactada en 2023 se situó en 38,3 horas semanales, inferior al promedio nacional total, lo que demuestra la capacidad sindical para lograr jornadas de trabajo más cortas, más allá de las diferencias que se puedan apreciar entre sectores.

Por último, se observa un número elevado de horas extras no remuneradas, más de un 40% de las mismas, aunque su porcentaje se eleva en algunas ramas por encima del 80%. Así, su utilización recurrente de forma fraudulenta y abusiva, además de representar una pérdida salarial para las personas trabajadoras con su correspondiente impacto negativo en la recaudación de la Seguridad Social, puede diluir el impacto positivo derivado de implementar una jornada laboral más corta. Por ello, es necesario impulsar un control más eficiente y eficaz de las mismas, además de incrementar su compensación, en tanto España se sitúa en este aspecto

en una posición desfavorable respecto al resto de países europeos.

En este contexto, nuestro panorama laboral debe dirigirse hacia la reducción del tiempo de trabajo, especialmente en sectores donde prevalecen largas jornadas o condiciones de trabajo agotadoras. De este modo, la reducción del tiempo de trabajo en España se convierte en una prioridad de la política laboral y económica, por sus potenciales efectos positivos. Así se desprende del análisis de la mayoría de programas piloto de reducción de jornada que se han puesto en marcha a nivel internacional, que, aunque poseen diferencias en cuanto a la intensidad de la reducción planteada, el apoyo otorgado o la cobertura y grado de aplicación, mantienen un mismo denominador común: mantener intactas las retribuciones salariales. Asimismo, el conjunto de ensayos implementados ofrece una enseñanza principal: es posible mantener el mismo desempeño económico-empresarial (o incluso mejorarlo) reduciendo el tiempo de trabajo empleado.

Para los trabajadores y trabajadoras los beneficios son evidentes: se registran resultados positivos en términos de salud física y mental (reducción del estrés y la fatiga, aumento del tiempo de descanso, etc.) y de conciliación laboral y personal (más facilidades para disfrutar con la familia, hacer deporte, etc.). También se experimentan progresos en ámbitos como el reparto de los cuidados y el trabajo doméstico (fomenta un mayor equilibrio en las tareas y responsabilidades) o la presión ejercida sobre el medio ambiente (a través del impulso de estilos de vida más sostenibles y la reducción de los desplazamientos).

En consecuencia, la mayor parte de las empresas participantes deciden dar continuidad a los nuevos esquemas horarios una vez finalizado el proyecto piloto. Además, puesto

que el desarrollo de esta iniciativa suele venir acompañado de medidas organizativas y formativas que ayudan a incrementar la productividad, la reducción de jornada se acaba convirtiendo en un vector de cambios estructurales en el seno de las empresas orientados a conformar modelos más eficientes y productivos de gestionar el tiempo y la carga de trabajo.

La reducción del tiempo de trabajo se ha convertido en una reivindicación esencial de la sociedad basada en sólidos argumentos económicos, productivos y sociales, y para su adecuada implementación será preciso hacer uso de todas las herramientas disponibles de negociación para hacer posible que las personas trabajadoras puedan disponer de más tiempo libre sin ver mermada su retribución salarial.

UGT



SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje