

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Derecho

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2023/2024

Convocatoria: Mayo

**LA JORNADA DE TRABAJO Y LAS PROPUESTAS DE SU
REDUCCIÓN POR VÍA LEGAL**

THE WORKING DAY AND THE PROPOSALS FOR ITS REDUCTION THROUGH
LEGAL MEANS



Realizado por el alumno D. José Alberto Trujillo Delgado, con número de DNI 79355670N.

Tutorizado por la Profesora D^a Margarita Isabel Ramos Quintana.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

RESUMEN

La jornada laboral se ha visto en la necesidad de adaptarse a una evolución constante de todos y cada uno de los cambios sociales, políticos y económicos que han acontecido a lo largo de la historia. Todo ello con el fin de que la misma se adapte no solo a las necesidades productivas y organizativas de las empresas sino sobre todo a las de los trabajadores, los cuales han sido y continúan siendo la parte más desfavorecida dentro de las relaciones laborales. Esto se debe a que los trabajadores se encuentran expuestos al poder de dirección y organización de la empresa en la relación de trabajo y pueden ver vulnerados sus derechos en materia de tiempo de trabajo, estando estos tutelados tanto por medio de la legislación nacional como de la internacional. Un ejemplo de ello es el posible quebrantamiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

Actualmente, y a consecuencia de la Covid-19 la vida laboral se ha visto afectada por una serie de cambios. Algunos de ellos han afectado a nuevas formas de desarrollar la actividad laboral como es el trabajo a distancia, la implantación de las nuevas tecnologías y la digitalización de los sectores productivos, llevando consigo una serie de aspectos tanto positivos como negativos.

Recientemente, la reducción de la jornada de trabajo ha sido objeto de propuestas de debate en torno a su reducción por vía legal. En particular, en el ámbito político, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha lanzado una propuesta de reducción de la jornada laboral que oscila entre delimitar una jornada de cuatro días semanales y reducción cuantitativa y progresiva del número de horas de la jornada de trabajo.

Palabras clave: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad. Jornada laboral. Negociación colectiva. Reducción de jornada. Teletrabajo.

ABSTRACT

Working day has seen the need to adapt to a constant evolution of each and every one of the social, political and economic changes that have happened throughout history. All this in order to adapt the working day, not only to the productive and organizational needs of companies, but above all to those of workers, which have been and continue to be the most disadvantaged side in labor relations. This is because workers are exposed to the management and organizational power of the company in the employment relationship and may see their rights in regard to their working time violated, which are protected by both national and international legislation. An example of this is the possible violation of the right to conciliate the personal, family and work life of employees.

Nowadays and as a consequence of COVID-19 working life has been affected by a series of changes. Some of them have affected new ways of providing work, such as remote work, the implementation of brand-new technologies and the digitalization of productive sectors, carrying with them a series of both positive and negative aspects.

Recently, the reduction of the working day has been the subject of debate proposals regarding its reduction through legal means. In particular, in the political field, the Ministry of Labor and Social Economy has launched a proposition to reduce the working day which oscillates between delimiting a four-day work week and the quantitative and progressive reduction of the number of hours in the workday.

Key words: Collective bargaining. Co-responsibility. Reconciliation of personal, family and work life. Reduction of working hours. Teleworking. Working day.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. APROXIMACIÓN A LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA	6
III. LA JORNADA DE TRABAJO Y SU MARCO REGULATORIO	10
1. DURACIÓN DE LA JORNADA.....	13
2. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA	15
3. REGISTRO HORARIO	16
4. HORAS EXTRAORDINARIAS	20
IV. EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	22
5. LA REGULACIÓN LEGAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	24
6. ANÁLISIS NORMATIVO DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN POR EL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO.....	29
V. LA IMPLANTACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL TRABAJO	35
7. CONEXIONES CON EL TIEMPO DE TRABAJO	37
VI. DESCANSOS LABORALES	39
8. DESCANSO DIARIO Y SEMANAL	40
9. VACACIONES ANUALES	42
VII. LAS PROPUESTAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA POR VÍA LEGAL	43
CONCLUSIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	49

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es analizar la jornada laboral, especialmente atendiendo a su perspectiva histórica, su marco regulatorio y las actuales propuestas legislativas que se plantean por parte de nuestro Gobierno para reducir la misma. Buscando en todo momento la defensa de los derechos y el bienestar de los trabajadores.

La jornada de trabajo, desde siglos atrás, ha sido un motivo de conflicto social entre la clase obrera y el empresariado debido a los numerosos abusos que sufría particularmente el proletariado por la realización de jornadas excesivas de trabajo y asimismo, actualmente, debido a las dificultades de conciliación de la vida personal y laboral. Dicha situación ha sido denunciada por los sindicatos en general y ha terminado siendo objeto de una regulación normativa esencial, pero también ha sido objeto de especulación desde una perspectiva filosófica.

Karl Marx en su obra *“El capital”* señaló que la jornada laboral tiene dos límites: la fuerza del trabajador, dado que este solo puede trabajar de media ocho horas diarias debido a que se tiene que dedicar una parte del día a reponer esa fuerza mediante descansos, al igual que a satisfacer otras necesidades mínimas vitales como es alimentarse. El otro límite sería de orden moral, el cual está referido a la necesidad de preservar el tiempo que el trabajador necesita fundamentalmente para sus necesidades sociales¹.

Por otro lado, desde una perspectiva más recreativa, Charles Chaplin por medio de las artes escénicas denunció en su filme *“Tiempos modernos”* las situaciones que vivían los trabajadores en las fábricas en el siglo XIX durante la Revolución Industrial. En el mencionado largometraje, Charles Chaplin es el actor principal e interpreta la figura de un obrero en una cinta de montaje, trabajando bajo las órdenes constantes de un empresario que le hace trabajar sin descansos y durante largos periodos, con el fin de generar la mayor producción posible, sin importarle la salud ni la seguridad del trabajador.

El conjunto de situaciones problemáticas derivadas de las irregularidades y deficiencias en materia de jornada laboral se analizarán a lo largo de este trabajo desde una perspectiva normativa, a través de una visión hacia el pasado, el presente y el futuro.

¹ Marx, K.: *El Capital: Tomo I*, Ed. El Cid Editor S.A, Argentina, 2004, pp. 486-487.

II. APROXIMACIÓN A LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

Evidentemente, en este trabajo se hará mención a la evolución del tratamiento legislativo de una forma absolutamente sintética.

La jornada laboral históricamente se ha ido adaptando y evolucionando hasta la actualidad. En el siglo XIX la duración de la jornada laboral era establecida por el empresario frente a sus trabajadores en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes. Debido a ello, el trabajador se veía obligado a aceptar las condiciones inhumanas que le imponía el empresario. Por esta razón, se podían encontrar mujeres y niños trabajando en las fábricas bajo condiciones de trabajo insalubres y trabajando excesivas horas, como consecuencia de que en este momento histórico no existía ninguna regulación legal².

La primera vez que se reivindicó una jornada laboral máxima de ocho horas diarias fue el 1 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, día en el que los obreros reclamaban “*ocho horas para el trabajo, ocho para el descanso y ocho para la cultura e instrucción*”. Debido a este acontecimiento, cada 1 de mayo se celebra internacionalmente el Día de los Trabajadores³. Desde este hecho histórico, todos los sectores de la producción han solicitado que la jornada laboral no supere las ocho horas diarias. Hasta este momento, las medidas legislativas aprobadas han tenido como objetivo proteger a las mujeres, a los niños y en general a todos los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo y las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo.

La reducción de la jornada laboral tenía como objetivo evitar los efectos desfavorables que generaban las jornadas prolongadas en el tiempo sobre la salud, tanto física como psíquica, de los trabajadores.

Las jornadas laborales superiores a ocho horas diarias dan lugar a una calidad inferior de trabajo realizado con respecto a los resultados que generaría una jornada laboral menor. Del mismo modo, una jornada excesiva de trabajo aumenta la posibilidad de que surjan accidentes en el trabajo como resultado de la reducción del rendimiento

² ESPUNY TOMÁS, M. J.: “La jornada laboral: perspectiva histórica y valoración jurídica”, *Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, núm. 13, 2004, pp. 116-117.

³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para un reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021, p. 2.

efectivo de los trabajadores⁴. Por lo tanto, hay que tener en cuenta que no siempre va de la mano la cantidad con la calidad. Aunque cabe destacar que el motivo principal por el cual se regula el límite de duración de la jornada laboral es la importancia de la necesidad de proteger la seguridad y salud en el trabajo, respetar los tiempos de descanso y facilitar que los trabajadores y las trabajadoras puedan conciliar su vida personal y familiar⁵.

Es a partir de 1912 cuando se inicia un conjunto de reformas legales que culminaron con la entrada en vigor del Real Decreto de 3 de abril de 1919, el cual guarda vinculación con la huelga de “La Canadiense” de Barcelona y que se anticipó varios meses a los acuerdos dictados sobre esta materia por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

El Real Decreto de 3 de abril de 1919 es la primera norma que se aprobó en España estableciendo la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales en todos los trabajos a partir del 1 de octubre de 1919. Dando lugar a una “*vacatio legis*” de seis meses, lo cual es común en la normativa laboral para que las empresas se adapten a la misma. Las disposiciones de esta ley alcanzan a todos los sectores productivos, con la excepción de los ámbitos de ferrocarril, mar y minas. La jornada máxima ordinaria de ocho horas afecta a todos los trabajadores, salvo a los empleados en el servicio doméstico y a los altos funcionarios de las empresas, que por la importancia de sus labores no pueden tener una jornada laboral tan reducida en relación con sus funciones⁶.

Tras el fin de la Primera Guerra Mundial, con la ayuda de la Comisión de legislación de trabajo, la cual es un órgano conformador de la Conferencia de Paz, constituida por las naciones vencedoras que se reunieron en París para elaborar los tratados de paz que tenían que firmar las naciones derrotadas, se elaboró el Tratado de Versalles. En su artículo 427 se dispuso la necesidad de adoptar como objetivo la jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho horas a la semana en donde no se hubiera instaurado previamente. En virtud de este tratado, posteriormente se fundó la OIT. La primera Conferencia Internacional de la mencionada organización tuvo lugar en Washington el 29 de octubre de 1919, donde se aprobaron diversas proposiciones relacionadas con el

⁴ CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital”, Ed. Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 19-20.

⁵ ESPUNY TOMÁS, M. J.: *op. cit.*, pp. 122-123.

⁶ *Idem*, pp. 125-126.

principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho, redactándose en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria)⁷ siendo con ello el primer convenio adoptado por dicha organización, que tiempo después tuvo que ser ratificado por los miembros de esta.

Particularmente en España, este convenio internacional fue ratificado el 22 de febrero de 1929 con la condición de que otros estados también lo ratificaran. Posteriormente se reiteró la ratificación de manera definitiva por el Gobierno Provisional de la Segunda República, en esta ocasión sin condiciones ni reserva alguna, mediante el Real Decreto de 1 de julio de 1931 que a posteriori se declaró Ley de la República por medio de la Ley de 9 de septiembre de 1931. El citado real decreto modificó el Real Decreto de 3 de abril de 1919 estableciendo la jornada máxima ordinaria en toda clase de trabajo. Al igual que a su vez, modificó la Real Orden de 15 de enero de 1920 que disponía las normas para la aplicación de la jornada máxima legal.

La reclamación de “*ocho horas para el trabajo, ocho para el descanso y ocho para la cultura e instrucción*” que manifestaron los obreros el 1 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, se refleja en el Real Decreto de 1 de julio de 1931, al disponer este que queda prohibido emplear a un obrero fuera de las horas establecidas para el trabajo durante las horas de descanso. Salvo en el supuesto de realización de horas extraordinarias para solventar: 1) los supuestos de urgente necesidad; 2) la falta de personal disponible; o 3) alguna necesidad no controvertida que afecte a toda la industria o profesión de un territorio determinado. En el primer supuesto no se podían sobrepasar cincuenta horas extras en un mes o ciento veinte en un año. En cambio, en los dos siguientes supuestos se dispuso un máximo de cincuenta horas extras en un mes o doscientas cuarenta en un año. En todo caso, los trabajadores tenían el derecho de aceptar o no realizar las mismas. El mencionado real decreto se mantuvo durante la etapa franquista y tras ella debido a su eficacia y calidad técnica⁸.

Pasados unos años, en 1935 el Consejo de Trabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo abre un periodo de consultas sobre si era conveniente que España ratificara los convenios internacionales dictados ese mismo año por la OIT en relación con la reducción

⁷ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), (núm. 1). Washington, 1ª reunión CIT, de 28 de noviembre de 1919.

⁸ ESPUNY TOMÁS, M. J.: *op. cit.*, pp. 129-132.

de la jornada laboral a cuarenta horas semanales⁹. Como consecuencia de este suceso, posteriormente se convoca una Conferencia Nacional mediante decreto para estudiar los resultados de esta medida, las posibles excepciones y si era posible esta reducción en toda España para disminuir el paro obrero derivado de la gran crisis económica que existía a nivel global, sin afectar a la contratación, la vida de los trabajadores y los costos que generaba la producción. También se debía apreciar la posibilidad de que sufrieran efectos negativos el mercado exterior y la economía del país.

Las diversas Conferencias Internacionales celebradas en Ginebra, las vivencias de otras naciones y diferentes estudios sobre esta cuestión invitaban a favorecer la reducción de la jornada de trabajo, incluso como solución al paro obrero.

Con la llegada de la etapa franquista se dictó el Fuero del Trabajo (Decreto de 9 de marzo de 1938) en el cual se garantizó la limitación de la jornada. Posteriormente se dictó la Ley de 16 de octubre de 1942 que se encargó de establecer las disposiciones que había que seguir para producir las Reglamentaciones de Trabajo. La función principal de estas era disponer las condiciones que debían imperar entre las empresas y los trabajadores, no habiendo ya convenios colectivos. El Estado tenía competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones laborales que dieron lugar a la promulgación de numerosísimas ordenanzas de trabajo. Estas normas fueron dictadas por el Ministerio de Trabajo que regulaban la reglamentación de las condiciones de trabajo por actividades y por oficios.

Durante la transición democrática se dictó la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en la cual se dispuso en su artículo 23.1 que tanto las ordenanzas laborales como los convenios colectivos sindicales debían establecer la jornada laboral, teniendo en cuenta la productividad y que la duración ordinaria máxima que se disponía en esta ley era de cuarenta y cuatro horas semanales. De ninguna manera el trabajador podía trabajar más de nueve horas ordinarias diarias y en todo caso, debía haber un descanso mínimo de doce horas diarias entre jornadas. El horario de trabajo lo establecía la dirección de cada empresa en relación con sus trabajadores.

⁹ Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), (núm. 46). Ginebra, 19ª reunión CIT, de 21 de junio de 1935.

Convenio sobre las cuarenta horas (núm. 47). Ginebra, 19ª reunión CIT, de 22 de junio de 1935.

Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas) (núm. 49). Ginebra, 19ª reunión CIT, de 25 de junio de 1935.

En la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, específicamente en su artículo 34, se reguló la duración máxima legal de la jornada de trabajo, su correspondiente distribución y sus respectivos descansos. Mediante el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, se regularon tanto las jornadas ordinarias como las especiales, las horas extraordinarias y los respectivos descansos laborales. Posteriormente, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo derogó esta norma salvo los artículos 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales¹⁰.

III. LA JORNADA DE TRABAJO Y SU MARCO REGULATORIO

La regulación de la jornada laboral tiene como fin cumplir cinco objetivos: 1) La protección de la salud física y psíquica de los trabajadores mediante el establecimiento de una jornada máxima. 2) Computar las horas de trabajo realizadas mediante un registro horario con el fin de retribuir de forma eficaz los servicios prestados por los trabajadores. 3) Distribuir la jornada atendiendo a las necesidades personales de los trabajadores. 4) Proteger sus necesidades, tanto sociales como familiares, mediante adaptaciones de la jornada. 5) Lograr una disminución del paro por medio de una reducción de las jornadas de trabajo con el objetivo de distribuir los puestos de trabajo disponibles¹¹.

El tiempo de trabajo es un aspecto fundamental del contrato de trabajo. En el mencionado contrato se debe determinar su duración, lo que da lugar a dos posibilidades: un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o, por el contrario, determinado (en el caso de que no se determine la duración de este se presumirá que es un contrato indefinido) y las obligaciones que se han de cumplir por ambas partes, tanto por el empresario como por el trabajador que suscribe el mismo. Por un lado, el trabajador tendrá que conocer qué servicios va a prestar o qué bienes va a producir (vertiente cuantitativa de la fijación del tiempo de trabajo) y por cuánto tiempo (vertiente cualitativa de la fijación del tiempo de trabajo)¹². En cambio, por otro lado, el empresario

¹⁰ ESPUNY TOMÁS, M. J.: *op. cit.*, pp. 136-141.

¹¹ NOGLER, L.: “Las funciones históricas de la regulación del tiempo de trabajo y la naturaleza excepcional de la legislación derogatoria debido a la epidemia del coronavirus SARS-CoV-2”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021, pp. 2-5.

¹² RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “El tiempo de trabajo en la literatura iuslaboralista”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021, p. 2.

fundamentalmente querrá saber la retribución que tendrá que abonar al mencionado trabajador.

En esta situación se pueden observar los requisitos de laboralidad, los cuales son: el trabajo por cuenta ajena, la voluntariedad, la dependencia o subordinación y la retribución, recogidos en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹³ (en adelante LET).

La jornada es una de las condiciones principales del contrato, la cual ha de ser cierta conforme el artículo 1261.2º del Código Civil¹⁴ (en adelante CC).

Históricamente, la clase obrera ha luchado para disminuir la jornada laboral por medio de la intervención legislativa del Estado y con la ayuda de la negociación colectiva, con el objetivo de determinar el tiempo de trabajo debido. Para proteger tanto la integridad física como la moral de los trabajadores y respetar su derecho a conciliar su vida personal y laboral¹⁵. La regulación legal que hace los mencionados objetivos posibles se encuentra recogida a nivel nacional en la Constitución Española¹⁶ (en adelante CE), concretamente en su artículo 40.2 y en los artículos 34 a 38 de la LET, los cuales se encuentran desarrollados por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo¹⁷ (en adelante RDJ). A nivel internacional en diversos convenios de la OIT, como por ejemplo el núm. 1¹⁸ y a nivel europeo en diversas Directivas de la Unión Europea (en adelante UE) en materia de tiempo de trabajo, como es la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2003/88/CE¹⁹ (en adelante Directiva 2003/88/CE).

La jornada de trabajo se regula por medio de: la intervención del Estado, la negociación colectiva y el principio de la voluntad de las partes. Las normas dictadas por el Estado son de derecho mínimo, por ello irrevocables y no disponibles por otra fuente.

¹³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015 (en adelante LET).

¹⁴ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid n.º 206, de 25 de julio de 1889 (en adelante CC).

¹⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “Prestación de trabajo (2). El tiempo de trabajo”, *Derecho del Trabajo*, 30ª ed., Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2022, p. 611.

¹⁶ Constitución Española. BOE n.º 311, de 29 de diciembre de 1978 (en adelante CE).

¹⁷ Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. BOE n.º 230, de 26 de septiembre de 1995 (en adelante RDJ).

¹⁸ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), (núm. 1). Washington, 1ª reunión CIT, de 28 de noviembre de 1919.

¹⁹ 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. DOUE n.º 299, de 18 de noviembre de 2003 (en adelante Directiva 2003/88/CE).

Estas normas no pueden sufrir ninguna modificación que dé lugar a un empeoramiento de estas, pero sí pueden soportar una mejora de condiciones a través de otras fuentes, como podría ser el convenio colectivo, el acuerdo de empresa o mediante el contrato de trabajo.

La gestión concreta de la jornada laboral en el ámbito de la relación de trabajo es una de las facultades más importantes del empresario, la cual forma parte de su poder de dirección regulado en el artículo 20 de la LET. En el pasado remoto de las relaciones industriales, la jornada fue el núcleo de grandes conflictos sociales debido a que ésta no se encontraba regulada legalmente. El empresario imponía jornadas de trabajo excesivas con el fin de producir la mayor cantidad de bienes y servicios sin respetar las necesidades vitales de los trabajadores como es el derecho al tiempo libre. Actualmente, esta materia se encuentra recogida en la CE en el Capítulo Tercero del Título Primero, específicamente en el artículo 40.2. De manera que la limitación del tiempo de trabajo es un deber de los poderes públicos constitucionalmente establecido. Debido a ello, es un principio rector cuyo objetivo se centra en exigir a los poderes públicos que garanticen un descanso necesario mediante la limitación de la jornada.

En relación con la negociación colectiva y la voluntad de las partes como fuentes para regular la jornada laboral, el Tribunal Constitucional (en adelante TC) señaló la prioridad de la ley sobre estas fuentes²⁰. Por ello, deben respetar los límites establecidos en la ley, con la única posibilidad de mejorarlos y en ningún caso agravarlos. La suplementariedad de la negociación colectiva y la voluntad de las partes frente a la ley se dispone en el artículo 34.1 de la LET, que expone que mediante los convenios colectivos o, en su defecto, en los contratos de trabajo se pactará la duración de la jornada, pero respetando el límite de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual. La vulneración de dichos límites generaría una infracción de carácter grave reflejada en el artículo 7.5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social²¹ (en adelante LISOS).

Respecto a la negociación colectiva se deben tener presentes dos cuestiones importantes: en primer lugar, que los convenios colectivos de empresa priman para

²⁰ Véase la STC 210/1990, de 20 de diciembre de 1990 (BOE n.º 9, de 10 de enero de 1991).

²¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE n.º 189, de 8 de agosto de 2000 (en adelante LISOS).

regular tanto el horario como la distribución de la jornada laboral conforme el artículo 84.2.b) de la LET; y en segundo lugar, la facultad que existe de inaplicar el convenio colectivo en materia de tiempo de trabajo por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (en adelante ETOP). Este procedimiento se conoce con el término de “*descuelgue*” y se encuentra regulado en el artículo 82.3.a), b) y c) de la LET. Los convenios colectivos tienen un papel fundamental a la hora de regular la jornada, puesto que unifican la jornada de los trabajadores por sectores productivos, actividades económicas y empresas, del mismo modo que respetan la igualdad entre ellos²².

La intervención regulatoria, tanto colectiva como individual, encuentra su justificación en la regulación legal, ya que esta permite la aplicación de la autonomía colectiva y de la voluntad individual. El problema surge cuando se originan contradicciones entre la negociación colectiva y la voluntad individual de las partes²³.

1. Duración de la jornada

La jornada máxima ordinaria se regula en el artículo 34 de la LET. En el mencionado artículo se establece que: “*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo 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. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.*”

El conjunto de estas disposiciones, además de las que regulan el descanso semanal o anual, establecen la jornada máxima ordinaria y a su vez el mínimo legal, que podrá ser mejorado por medio de la autonomía de la voluntad sin que en ningún caso se puedan agravar las condiciones establecidas en la ley.

Por otra parte, hay que tener en cuenta el precepto relativo al **trabajo efectivo**, el cual se encuentra regulado en el artículo 34.5 de la LET. En este se dispone que el tiempo

²² PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, p. 612.

²³ Véase la STC 105/92, de 1 de julio de 1992 (BOE n.º 177, de 24 de julio de 1992).

de trabajo se contabilizará de tal manera que el trabajador deberá estar en su puesto de trabajo desde el comienzo de la jornada diaria hasta la finalización de esta. Esta disposición tiene como objetivo asegurar la duración de la jornada. Debido a este precepto, salvo pactos en contrario, tanto individuales como colectivos, se puede apreciar que existen periodos dentro de la jornada que se computan o no como tiempo de trabajo como pueden ser: el tiempo que transcurre durante el desplazamiento al trabajo, acudir al aseo, el periodo de descanso dentro de la misma jornada, etc. No obstante, la situación de cambiarse de ropa en el trabajo es un supuesto específico que se considera tiempo de trabajo conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (en adelante TS)²⁴.

En lo que se refiere al tiempo de trabajo, queda fuera del mismo la posible disponibilidad del trabajador a ser llamado para trabajar fuera de su jornada ordinaria de trabajo²⁵. En cambio, la mencionada disponibilidad sí se computaría como tiempo de trabajo cuando sea necesaria en relación con el trabajo que ejerza, como por ejemplo la obligación de estar siempre localizado que se retribuirá si dicha obligación consta en una norma o pacto entre las partes²⁶.

Respecto a esta cuestión, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) dictaminó en dos asuntos que, en principio, el tiempo en el cual el trabajador no se encuentra específicamente prestando ningún servicio al empresario se puede considerar abiertamente “tiempo de descanso”²⁷. Esto se debe a que dentro del tiempo de trabajo se integran todos los tiempos de guardia, incluidos los periodos de disponibilidad de forma no presencial. Los mencionados periodos no se considerarán “tiempo de trabajo” cuando el propio trabajador no se encuentre dentro de su jornada laboral, ni tampoco limitado de forma objetiva y considerable para poder administrar su tiempo de descanso en sus propios intereses. En cambio, en el caso de que durante estos periodos el trabajador no pueda administrar su tiempo en satisfacer sus propios intereses, sí se consideraría a este como “tiempo de trabajo”²⁸.

²⁴ Véase la STS 6169/2009, de 24 de septiembre de 2009 (rec. 2033/2008).

²⁵ Véase la STS 16421/1991, de 21 de enero de 1991.

²⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, pp. 613-615.

²⁷ Véase la STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19; y la STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-580/19.

²⁸ CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo (1)”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021, p. 10.

2. Distribución de la jornada

Existen dos tipos de distribución de la jornada: la regular y la irregular.

La **regular** está constituida por cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual y una jornada máxima diaria de nueve horas. En cambio, la **irregular** se computa a lo largo del año según la distribución establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el acuerdo de empresa. De no existir pacto, la empresa podrá establecer una distribución irregular sin superar el diez por ciento de la jornada ordinaria.

La mencionada distribución debe respetar el descanso mínimo diario de doce horas entre jornadas y el descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, con la excepción legal para los menores de edad. En relación con estos últimos, les corresponden dos días ininterrumpidos de descanso semanal conforme los artículos 34.3 y 37.1 de la LET, teniendo en cuenta también las excepciones establecidas en el artículo 2 del RDJ que dispone descansos alternativos.

La irregularidad emerge cuando se trabajan más horas de las establecidas legalmente como jornada máxima ordinaria en cómputo semanal o más horas de las dispuestas por medio de convenio colectivo en cómputo semanal. Este supuesto conllevaría una compensación que debe satisfacerse en el plazo de doce meses desde que se produce la irregularidad. Se debe tener en cuenta también que se ha de avisar al trabajador con un mínimo de cinco días de antelación del día y la hora que deberá prestar el trabajo conforme el artículo 34.2 de la LET²⁹.

Esta capacidad que tiene el empresario de distribuir la jornada de manera irregular genera la posibilidad de establecer un calendario laboral, en el cual haya semanas en las que se trabajen más de cuarenta horas o más del máximo establecido por medio de la autonomía de la voluntad. Esta competencia forma parte de su poder de dirección, poder que debe ser ejercido por el empresario de manera objetiva, sin que en ningún caso sea de modo arbitrario ni discriminatorio. No obstante, el artículo 16.b) de la Directiva 2003/88/CE dispone que no se pueden superar cuarenta y ocho horas de trabajo en cómputo semanal en un periodo de referencia de cuatro meses, siendo este un mecanismo legal regulado por la UE para proteger al trabajador de jornadas excesivas.

²⁹ Véase la STS 1963/2014, de 16 de abril de 2014 (rec. 183/2013).

En todo caso, se puede trabajar más de nueve horas diarias por medio de **distribución irregular**, pero siempre respetando el imperativo legal del descanso mínimo diario entre jornadas conforme el artículo 34.3 de la LET.

Cuando se trabajan más horas de las establecidas como jornada máxima ordinaria, se realizarán lo que se conoce como “*horas extraordinarias*”. En cambio, si se trabaja menos horas de las dispuestas legalmente como jornada máxima ordinaria o de las establecidas por medio de la autonomía de la voluntad, se estará trabajando a “*tiempo parcial*”, lo que conllevaría recibir una retribución menor que quien trabaja a tiempo completo³⁰.

3. Registro horario

La jornada laboral se constituye siguiendo las disposiciones establecidas en la ley o mediante acuerdos entre las partes. Esta puede sufrir cambios en el tiempo debido a que pueden existir periodos en los cuales se trabaje más que en otros, como por ejemplo en el sector del comercio en los periodos de rebajas. Por ello, el horario de trabajo en esencia es la distribución de la jornada ordinaria. A partir de estas horas ordinarias de trabajo surgen las horas extraordinarias, las cuales tienen otro tratamiento que se analizará posteriormente.

El objetivo esencial del **horario de trabajo** es delimitar la jornada diaria. Mediante este, el trabajador conocerá cuántas horas diarias trabajará, cuándo comienza su jornada diaria, qué tiempo tiene para descansar dentro de la misma y cuándo finalizará esta. En relación con el empresario, fundamentalmente, este organizará la mano de obra de tal manera que pueda conocer de antemano cuánta producción se generará de media en un día de trabajo.

El horario de trabajo es una facultad fundamental del empresario como consecuencia de su poder de dirección, respetando siempre las indicaciones de la ley, con la única posibilidad de mejorar estas.

Existe la posibilidad de que haya trabajadores dentro de una misma empresa que tengan horarios distintos. Esto se puede deber a que entre el empresario y el trabajador se haya llegado a un acuerdo individual o, por el contrario, tenga el mismo horario que el

³⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, pp. 613-614.

resto de los trabajadores a consecuencia de que este en su contrato de trabajo se haya adherido al convenio colectivo de referencia.

Tras establecerse el horario, este se integra en el contrato de trabajo con el carácter de ser una **condición sustancial** del mismo conforme el artículo 41.1.b) de la LET. Por ello, es de naturaleza indisponible para el trabajador y la empresa no puede modificarlo unilateralmente. Como consecuencia de esto, es esencial que el trabajador acepte el horario de manera que lo conozca con certeza. Y en todo caso, rechazar las posibles cláusulas abusivas que pudiera establecer el empresario en el contrato de trabajo, además de las que ya de por sí estén establecidas en el convenio de referencia al cual se va a adherir el contrato. Esto se debe a que un contrato de trabajo no puede modificar un convenio colectivo.

Las condiciones sustanciales de trabajo, como en este caso el horario de trabajo, pueden ser modificadas por la empresa cuando existan causas ETOP durante la vigencia del contrato. Este procedimiento puede tener naturaleza individual, plural o colectiva y se encuentra regulado en el artículo 41 de la LET que a continuación se va a analizar:

Por un lado, para llevar a cabo una **modificación** sustancial de condiciones de trabajo de carácter **individual**, la empresa tendrá que notificar a los representantes legales y a la persona o personas afectadas (en el caso de tener carácter **plural** por no alcanzar los umbrales establecidos en la ley para considerarla colectiva) en un plazo de, al menos, quince días antes de hacer efectiva la modificación.

Si el trabajador prueba que la modificación le causa un perjuicio, tendrá derecho tanto a aceptar la modificación forzada por la empresa como a rescindir del contrato, recibiendo por ello una indemnización de veinte días de salario por año trabajado sin que esta pueda ser mayor a nueve mensualidades de salario. O, por el contrario, impugnar la medida impuesta por la empresa ante la jurisdicción social resolviendo ésta si considera la modificación justificada o no. Y en el caso de que no la considere justificada la empresa tendrá la obligación de restablecer al trabajador a su situación anterior.

Por otro lado, una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter **colectivo** se produce cuando, en un periodo de referencia de noventa días, la modificación afecta a uno de los siguientes umbrales: a) A un mínimo de diez trabajadores dentro de una empresa con al menos cien trabajadores. b) A un mínimo del diez por ciento de los trabajadores dentro de una empresa que consta de entre cien y trescientos trabajadores. c)

A un mínimo de treinta personas dentro de una empresa que tenga más de trescientos trabajadores.

El procedimiento que se ha de seguir en este tipo de modificación consiste en abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, con una duración máxima de quince días, en una única comisión negociadora en la cual habrá que negociar “*de buena fe*”. El periodo de consulta puede finalizar con acuerdo de empresa o no. En el caso de no llegar a un acuerdo la empresa puede seguir adelante con la modificación. Esta situación se les notificará a los trabajadores y estos podrán aceptar la modificación, rescindir su contrato o impugnar esta ante la jurisdicción social, del mismo modo que ocurre en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter individual.

Los trabajadores están obligados a prestar sus servicios dentro del horario predeterminado y en principio invariable generado por el empresario. Aunque puede existir un **horario flexible**, el cual consiste en prestar los servicios exigidos por el trabajador de forma diaria, pero con la posibilidad de que el trabajador elija el horario para realizar estos. Para fijar un horario flexible será necesario llegar a un acuerdo entre el empresario y el trabajador.

La jornada diaria de trabajo puede ser **continuada** o **partida**, según los pactos sobre la distribución de la jornada que existan de acuerdo con el artículo 34.4 de la LET.

En la jornada continuada, el trabajador tendrá una pausa en el momento en que hayan transcurrido más de seis horas de trabajo. Coloquialmente esta pausa se conoce con el nombre de la “*pausa para el bocadillo*”, que tendrá una duración mínima de quince minutos. Esta pausa siempre ha sido motivo de discordia, debido a que la ley no especificaba si el tiempo de la pausa se consideraba trabajo efectivo o no y si se remuneraba o no. Esta laguna legal ha sido resuelta con la actual redacción del artículo 34.4 de la LET. En este se indica que para que esta pausa se considere tiempo efectivo y por tanto remunerado, tendrá que disponerse en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, en el contrato de trabajo determinado. Por lo tanto, se tendrá que acordar el momento en el cual se realizará la pausa, su duración (debido a que puede ser superior a quince minutos), si se considera tiempo efectivo de trabajo y, en caso afirmativo, su remuneración. La jornada continuada tiene una excepción en lo que respecta a los menores de edad, puesto que estos disfrutarán de una pausa mínima de treinta minutos frente a los quince minutos de los mayores de edad. Siempre y cuando presten su trabajo por un tiempo superior a cuatro horas y media frente a las seis horas como mínimo de los

mayores de edad. Por el contrario, en la jornada partida hay un descanso entre medio de las dos jornadas³¹.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo³², modifica el artículo 34 de la LET añadiendo un noveno punto. En este se obliga a la empresa a elaborar un **registro de la jornada diaria** especificando la hora en la que el trabajador comienza su jornada y la hora de finalización de esta³³. La citada regulación tiene como precedente la STJUE de 14 de mayo de 2019 (C-55/18)³⁴, en la cual se dispuso que todos los Estados miembros tenían la obligación de imponer en los centros de trabajo la implementación de un instrumento que contabilizara la jornada laboral realizada por cada trabajador de una manera objetiva y eficaz. Dejando en manos de cada Estado la forma de implantar este sistema³⁵.

Dicha obligación es razonable, debido a que solo de esta manera se podrá obtener información para así establecer un control de las jornadas que no vulnere los tiempos de descanso de los trabajadores, al igual que la posibilidad de diferenciar las horas ordinarias de las extraordinarias. Del mismo modo, este seguimiento de la jornada laboral permite a la empresa conocer y controlar el tiempo de trabajo realizado por los trabajadores con el fin de proteger tanto los periodos de descanso, la remuneración o, en su caso, la compensación con descansos derivada de la realización de horas extraordinarias, a la vez que su seguridad y su salud.

Se establecerá y acreditará el registro por medio de convenio colectivo o de acuerdo de empresa. En su ausencia lo hará el empresario consultando con anterioridad a los representantes legales de los trabajadores de la empresa. También es cierto que puede ser válido un acuerdo en el que se establezca que el trabajador de forma unilateral pueda registrar su jornada de trabajo³⁶. En la actualidad este registro individualizado se puede llevar a cabo gracias a los avances tecnológicos, los cuales permiten un control personal y efectivo que no puede ser manipulado. Asimismo, en este se pueden hacer constar los

³¹ *Idem*, pp. 620-621.

³² Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. BOE n.º 61, de 12 de marzo de 2019.

³³ Véase la SAN 144/2019, de 10 de diciembre de 2019 (rec. 232/2019).

³⁴ Véase la STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18.

³⁵ MORÓN PRIETO, R.: “El tiempo de trabajo en la jurisprudencia”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021, p. 7.

³⁶ Véase la SAN 116/2020, de 9 de diciembre de 2020 (rec. 218/2020).

tiempos de trabajo, las posibles interrupciones y los tiempos de descanso. Permitiendo de esta manera calcular tanto las horas ordinarias efectivamente realizadas como la posible realización de horas extraordinarias.

Los registros deben conservarse en la empresa durante cuatro años estando disponibles para los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social³⁷.

4. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias son aquellas horas que sobrepasan la jornada ordinaria de trabajo, tanto la establecida legalmente como la acordada por medio de la autonomía de la voluntad conforme el artículo 35.1 de la LET. Por lo tanto, hay dos tipos de horas extraordinarias: las que superan las cuarenta horas semanales ordinarias de trabajo dispuestas en la ley o las que abarcan más horas de las establecidas en el convenio colectivo de aplicación. Estas deben de ser voluntarias, es decir, una vez ofertadas por el empresario el trabajador debe tener la libertad de aceptar realizarlas o por el contrario rechazarlas.

Mientras que las llamadas horas extraordinarias obligatorias son aquellas que se han acordado por medio de convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo como dispone el artículo 35.4 de la LET.

Existe la posibilidad de realizar horas extraordinarias consideradas necesarias para solucionar daños extraordinarios y urgentes o prevenir los mismos. Este tipo de horas no se computan dentro del límite legal de las posibles horas extraordinarias que se pueden realizar en un año, pero deben de ser retribuidas como si lo fueran de acuerdo con el artículo 35.3 de la LET.

A efectos económicos tienen naturaleza de horas extras las horas invertidas en abrir y cerrar el trabajo, las horas que de forma excepcional y por motivos técnicos y organizativos se realicen en periodos festivos o en tiempos de descansos semanales y las horas para recuperar tiempo de trabajo no realizado por fuerza mayor o extraordinarias no imputables al empresario y siempre, en la medida de lo posible, bajo acuerdo.

No se consideran horas extraordinarias las que trascurren estando el trabajador localizable y disponible para la empresa. No obstante, en el caso de que este sea llamado

³⁷ CAIRÓS BARRETO, D. M.: *“Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital”*, op. cit., pp. 192-194.

para trabajar dentro de este tiempo de disponibilidad se le abonará el tiempo que trabaje dentro de ese periodo como concepto de hora extraordinaria³⁸.

Dentro de las horas extraordinarias podemos encontrar diversos límites como son:

- a) No pueden realizar horas extras los menores de edad conforme el artículo 6.3 de la LET.
- b) Tampoco los trabajadores en régimen nocturno como establece el artículo 36.1 de la LET (trabajadores que como mínimo, en su jornada diaria, realicen tres horas dentro del rango horario comprendido entre las diez de la noche y las seis de la madrugada). Salvo las excepciones establecidas en el artículo 32.1 del RDJ.
- c) Al igual que los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extras como señala el artículo 12.4.c) de la LET.
- d) No se podrán superar ochenta horas extras al año como indica el artículo 35.2 de la LET. Por el contrario, las horas extras compensadas con descansos en los cuatro meses siguientes a su realización no se tendrán en cuenta en el límite de las ochenta horas extras que se pueden realizar como máximo en un año. De la misma manera que las horas extras realizadas para prevenir o solucionar daños extraordinarios y urgentes.

El Gobierno está habilitado legalmente para reducir o ampliar las jornadas especiales, lo que da como resultado la posibilidad de afectar a las horas extraordinarias que se podrían realizar en estas. Esta habilitación legal se encuentra regulada en el artículo 34.7 de la LET y en los artículos 5.2, 28 y 32 del RDJ. Así como tiene potestad para eliminar o reducir el número máximo de horas extras por un tiempo determinado, de manera general o en relación con unas actividades o territorios específicos, con el objetivo de reducir el número de trabajadores en paro conforme el artículo 35.2 de la LET.

El empresario, del mismo modo que tiene la obligación legal de registrar la jornada diaria ordinaria, tiene la obligación de hacer constar la realización de las horas extras de forma diaria. Al trabajador se le entregará un comprobante en el cual se le indicará el momento en el que se le abonará la hora u horas extras realizadas como dispone el artículo 35.5 de la LET.

En relación con la retribución de las horas extraordinarias el artículo 35.1 de la LET indica de manera imperativa que las horas extras tendrán siempre un coste igual, como mínimo, al de las horas ordinarias³⁹. De la misma manera que se pueden compensar con descansos equivalentes. Los convenios colectivos o, en su lugar, los contratos

³⁸ Véase la STS 14682/1994, de 4 de julio de 1994 (rec. 3338/1993).

³⁹ Véase la STS 675/2018, de 27 de junio de 2016 (rec. 227/2016).

individuales especificarán cuál es la retribución que corresponde por realizar horas extras. Por el contrario, estos podrán indicar que las mencionadas horas no serán retribuidas sino compensadas a través de descansos⁴⁰.

A nivel internacional, la OIT ha comunicado a España que la regulación de las horas extraordinarias en la LET es más amplia que las disposiciones establecidas en el Convenio núm. 1 de la mencionada Organización⁴¹ en lo que respecta a su limitación real y a su retribución. Por lo tanto, esta ha reclamado que se aplique el Convenio de forma plena, tanto en la práctica como en la legislación estatal, debido a que se ha incumplido la limitación de las horas extraordinarias⁴².

IV. EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un término que se encuentra relacionado con el posible conflicto que puede generarse por la presencia del trabajador en los siguientes ámbitos: el ámbito personal (su órbita privada), familiar (sus deberes familiares o domésticos) y laboral (en su actividad laboral).

Cada ámbito puede influir en el otro de manera positiva o negativa, puesto que existe una relación de proporcionalidad entre ellas. Por ello, debe existir corresponsabilidad y equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

El término “conciliación” sustituye al tradicional “reparto de las responsabilidades domésticas y familiares” con el fundamental objetivo de eliminar la desigualdad que existía entre la figura del hombre y la mujer, como consecuencia de que en siglos pasados se concebía al hombre como la figura encargada de trabajar y producir los ingresos de la unidad familiar. En cambio, a la mujer se le representaba como la encargada de realizar las labores domésticas y de engendrar y cuidar a sus progenitores⁴³.

Las labores de cuidado tradicionalmente se han vinculado con la figura de la mujer, lo que ha generado una dificultad para integrar a esta dentro del mercado laboral. Como consecuencia de esto, se ha combatido hasta la actualidad esta desigualdad con el

⁴⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, pp. 624-625.

⁴¹ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), (núm. 1), *op. cit.*

⁴² CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital”, *op. cit.*, pp. 174-175.

⁴³ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, Ed. Comares, Granada, 2016, p. 15.

fin de instaurar un reparto equitativo entre mujeres y hombres, tanto en lo que se refiere a los tiempos de cuidado como a los tiempos profesionales⁴⁴.

Asimismo, el concepto de “conciliación” también se encuentra relacionado con el término de “**corresponsabilidad**”, ya que este refleja la necesidad de que hombres y mujeres sean por igual responsables tanto de los deberes familiares como laborales⁴⁵. Rompiendo de este modo con la idea de que el mundo remunerado corresponde al género masculino y, por el contrario, el mundo no productivo al género femenino, correspondiéndoles solo las funciones reproductivas y el cuidado familiar-doméstico⁴⁶.

El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho específicamente laboral cuya titularidad corresponde de forma exclusiva a las personas trabajadoras, conforme el artículo 1 del Convenio de la OIT n.º 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981⁴⁷. Al ser un derecho de titularidad exclusiva de los trabajadores, el legislador otorga una relevancia y tutela al derecho que tienen sus titulares de disfrutar de unas condiciones de trabajo compatibles con sus responsabilidades externas a su actividad laboral, como lo son las familiares y sociales, al margen de la necesidad de asegurar una igualdad tanto entre hombres como entre mujeres.

Del mismo modo, el derecho a la conciliación se encuentra interrelacionado con el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, recogido en el artículo 14 de nuestro texto constitucional. Y a su vez con diversos principios rectores que son mandatos que exigen a los poderes públicos la protección social, económica y jurídica de la familia, los hijos, los discapacitados y de la salud. Los mencionados principios rectores se encuentran recogidos en los artículos 39, 43 y 49 de la CE. Estos principios promueven condiciones de libertad e igualdad, generando así la eliminación de aquellos obstáculos que impidan que todos los ciudadanos, sin importar su género, puedan participar en la vida política, económica, cultural y social del país. Conllevando de este modo la obligación de que sea posible poder compaginar las responsabilidades personales, familiares y laborales.

⁴⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *op. cit.*, p. 2.

⁴⁵ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, *op. cit.*, p. 16.

⁴⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *op. cit.*, p. 3.

⁴⁷ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156). Ginebra, 67ª reunión CIT, de 23 de junio de 1981.

El objetivo de este derecho tiene como fin lograr la igualdad a través de la corresponsabilidad, mediante una tutela antidiscriminatoria y un reconocimiento generalizado. Por tanto, el mismo deriva de la CE debido a que se encuentra relacionado con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género y, por supuesto, con el derecho al trabajo. Así lo ha indicado el TC en diversas resoluciones⁴⁸.

La conciliación como tal derecho específicamente laboral no surge hasta los años sesenta cuando se empieza a considerar un problema, puesto que previamente cualquier inconveniente que surgiera en el ámbito familiar lo resolvía la mujer debido a que era ella la única que atendía las responsabilidades familiares.

Como consecuencia de la incorporación a gran escala de la mujer en el mercado laboral, con jornadas a tiempo completo, surgió el denominado conflicto entre el trabajo y la familia. Esto generó un cambio social, el cual exigía que tanto hombres como mujeres pudieran satisfacer sus respectivas responsabilidades familiares y laborales. Para que esto fuera posible, el ordenamiento jurídico tuvo que establecer medidas para suprimir los antiguos estereotipos familiares. Las medidas laborales y de Seguridad Social comienzan a estar dirigidas a conciliar la vida personal y profesional de ambos progenitores, respetando la igualdad y no discriminación, favoreciendo así que ambos estuviesen presentes tanto en las labores domésticas como profesionales⁴⁹.

5. La regulación legal de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La primera vez que se introdujo en España el concepto de “conciliación de la vida familiar y laboral” fue mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover su conciliación en las personas trabajadoras⁵⁰ (en adelante LCVFL). La mencionada ley introdujo en el ordenamiento jurídico la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio, sobre el permiso parental⁵¹ (en adelante Directiva 96/34/CE).

En la LCVFL se plasmaron normas que respetaban la corresponsabilidad en diferentes situaciones, pero no fue la idea central de esta ley. No se individualizaron los

⁴⁸ Véase la STC 3/2007, de 15 de enero de 2007 (BOE n.º 40, de 15 de febrero de 2007); y la STC 26/2011, de 14 de marzo de 2011 (BOE n.º 86, de 11 de abril de 2011).

⁴⁹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, *op. cit.*, pp. 65-67.

⁵⁰ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE n.º 266, de 6 de noviembre de 1999 (en adelante LCVFL).

⁵¹ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. BOE n.º 145, de 19 de junio de 1996 (en adelante Directiva 96/34/CE).

derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Por ello, se siguió regulando solo el permiso de lactancia como derecho de titularidad femenina y no se reguló el permiso de paternidad.

Posteriormente a esta ley se dictó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵² (en adelante LOIEMH). En esta, a diferencia de en la LCVFL, sí se plasma la corresponsabilidad como idea central, específicamente en los deberes familiares. Se dispuso por primera vez el término “progenitor” englobando tanto el rol de padre como de madre. Al igual que el término “trabajador” se transformó en un término neutro, es decir, sin género. Eliminando así cualquier discriminación por razón de género. El inconveniente que tuvo esta norma surgió de no concretar de forma absoluta la corresponsabilidad y dejar su determinación en manos de la evolución normativa. Lo que conllevó que el legislador no aplicara la corresponsabilidad en determinados derechos, dando lugar a una discriminación entre hombres y mujeres⁵³.

Actualmente, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se encuentra regulado en la LET en el artículo 34.8 y específicamente en los artículos 37.4 a 7. En estos artículos se regula un tiempo de trabajo derivado de circunstancias personales de los trabajadores, que dan lugar a reducciones en las jornadas de trabajo.

Dentro de estos artículos podemos encontrar cuatro motivos que conllevan las mencionadas reducciones: por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por razones de guarda legal de un menor de doce años o de una persona con discapacidad que no realice ninguna actividad retributiva, el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad y la protección efectiva de víctimas de violencia de género.

El **primer motivo** conlleva una reducción de la jornada diaria de una hora para el cuidado de un hijo lactante menor de nueve meses. La filiación puede ser por naturaleza, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento. Si la filiación es múltiple se aumentará la hora diaria proporcionalmente al número de hijos. Existe la posibilidad de ejercer este derecho también en los contratos a tiempo parcial⁵⁴. De la misma manera que es posible fraccionar la hora diaria en dos periodos de tiempo, como por ejemplo media

⁵² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE n.º 71, de 23 de marzo de 2007 (en adelante LOIEMH).

⁵³ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, op. cit., pp. 18-19.

⁵⁴ Véase la STSJ CAT 1874/2003, de 18 de marzo de 2003 (rec. 4839/2002).

hora al inicio de la jornada y media hora antes de la finalización de esta. Esta disposición se encuentra recogida en el artículo 37.4 de la LET.

El trabajador podrá sustituir este derecho retribuido por una reducción de media hora de la jornada o acumular la hora diaria en jornadas completas. Siguiendo el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el contrato de trabajo.

Este derecho es de titularidad individual del trabajador, por tanto, no se puede transferir a otro progenitor que no sea la figura del trabajador. Por otro lado, si ambos progenitores son trabajadores de la misma empresa el empresario tiene la posibilidad de negar el ejercicio simultáneo de este derecho por causas justificadas.

En relación con el **segundo motivo**, en el caso de que su hijo nazca prematuro o tuviese que permanecer en el hospital tras el parto tanto el padre como la madre, indistintamente, tendrán derecho a no permanecer en el trabajo durante una hora. Al igual que tienen la posibilidad de reducir sus jornadas hasta dos horas diarias, pero en este caso con una reducción proporcional de sus respectivos salarios como dispone el artículo 37.5 de la LET.

En cuanto al **tercer motivo**, por guarda legal de un menor de doce años o de una persona con discapacidad que no realice ninguna actividad retributiva, el trabajador tiene derecho a reducir su jornada diaria, sin ser inferior a un octavo ni superior a la mitad de esta, disminuyendo en todo caso proporcionalmente su salario respecto a su jornada diaria conforme el artículo 37.6 de la LET.

Este derecho tiene una duración limitada en relación con el menor de doce años hasta que este cumpla los doce años, al igual que en el supuesto de ingreso hospitalario de larga duración de un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera un cuidado directo, continuo y permanente abalado por un informe médico, mientras dure ese ingreso o hasta que el menor cumpla la mayoría de edad. Prolongable hasta los veintitrés años si se diagnosticó el padecimiento del cáncer o enfermedad grave antes de que el menor alcanzara la mayoría de edad. En el supuesto de que antes de alcanzar los veintitrés años el causante haya acreditado un grado de discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento se podrá prolongar el derecho a la reducción hasta que este cumpla veintiséis años. Dicho derecho tiene una duración indefinida en cuanto a las personas con discapacidades que no realicen ninguna actividad retributiva. El titular de este derecho será quien tenga la patria potestad o la tutela tanto del menor como de la persona discapacitada.

Por otro lado, se dispone a su vez, que el trabajador que se encuentre cuidando de forma directa a un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que no realice ninguna actividad retributiva, debido a su edad o por consecuencia de un accidente o enfermedad que le cause no poder valerse por sí mismo, tendrá igualmente el mismo derecho a reducir su jornada diaria.

En el mencionado artículo, al final del mismo, se cita de forma específica el término “corresponsabilidad”, al disponer que para ejercer este derecho se deberá tener en cuenta la corresponsabilidad entre la mujer y el hombre evitando así la posible discriminación entre ambos.

Por último, respecto al **cuarto motivo**, las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a reducir su jornada conforme el artículo 37.7 de la LET. El citado derecho tiene como objeto la reorganización de su jornada, a través de la adaptación de su horario o teniendo un horario flexible, con el fin de lograr una protección o una asistencia social efectiva. La reducción de la jornada paralelamente conlleva una reducción proporcional de su salario. De dicho derecho también son titulares las víctimas de terrorismo siguiendo la disposición vigésima segunda de la LET.

Conforme el artículo 34.8 de la LET los trabajadores tienen derecho a poder solicitar tanto la adaptación como la distribución de sus jornadas, al igual que la forma de realizar la misma, pudiendo solicitar trabajar a distancia para hacer efectivos todos los derechos anteriormente citados. Las adaptaciones tendrán que ser razonables y proporcionales con sus necesidades, de igual modo que con las necesidades de la empresa tanto productivas como organizativas. Respetando a su vez la corresponsabilidad entre hombres y mujeres para evitar discriminaciones. El trabajador es quien tiene el derecho de organizar su horario de trabajo y fijar las reducciones de su jornada ordinaria, cumpliendo con la obligación de avisar con una antelación de al menos quince días o en su defecto la que determine la negociación colectiva (que en ningún caso será superior a quince días) al empresario, indicando la duración de la reducción de su jornada y el motivo por el cual se reduce esta.

El procedimiento a seguir para solicitar la adaptación de la jornada se puede encontrar ampliamente detallado en el convenio colectivo de aplicación. En su defecto, la empresa ante una solicitud abrirá un proceso de negociación que tendrá una duración máxima de quince días. En el caso de que la empresa no conteste o no se oponga a la solicitud en un plazo de quince días se entenderá como un **silencio estimatorio**. Aunque

la empresa puede contestar positivamente por escrito. Del mismo modo que puede plantearle al trabajador una alternativa a su solicitud o negarse a la misma.

Por un lado, en el caso de que el empresario no acepte la adaptación solicitada de la jornada, el trabajador puede reclamar el ejercicio de este derecho por medio de una demanda ante el orden jurisdiccional social y una indemnización por daños y perjuicios generados por esta situación⁵⁵, conforme el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social⁵⁶ (en adelante LJS). Este proceso tiene carácter preferente y sumario, lo cual conlleva que tenga prioridad su resolución sobre otros procesos en trámite, al igual que tendrá unos plazos más reducidos.

Por otro lado, si la empresa aceptase la solicitud, el trabajador regresará a su situación inicial previa a la adopción que él mismo solicitó, tras finalizar el periodo de tiempo acordado o cuando deje de existir la causa que motivó la solicitud. Aunque la empresa puede negarse a que regrese a su situación anterior cuando motive unas razones objetivas que lo impidan.

A parte de estas situaciones descritas, también existen más circunstancias que conllevan la posibilidad de reducir la jornada: por causas ETOP causadas por fuerza mayor o por la situación económica o técnica de la empresa, por asistir a cursos de formación profesional o por causas previstas en los contratos de formación a tiempo parcial o de relevo. Estas circunstancias se encuentran reguladas en las siguientes disposiciones respectivamente: artículos 41.1, 47, 11.2, 23.1, 12.1 y 12.4 de la LET⁵⁷.

Todo ello demuestra que este derecho no es automático, dado que aun solicitando ejercer el mismo dicha solicitud no garantiza su concesión, puesto que el empresario se puede negar a concederle la adaptación. El motivo de esta situación se debe a que actualmente continúan primando las necesidades productivas y organizativas de la empresa frente al derecho de conciliación de los trabajadores⁵⁸.

⁵⁵ Véase la STSJ ICAN 255/2019, de 12 de marzo de 2019 (rec. 19/2019).

⁵⁶ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE n.º 245, de 11 de octubre de 2011 (en adelante LJS).

⁵⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, pp. 618-619.

⁵⁸ CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital”, *op. cit.*, pp.180-181.

6. Análisis normativo de las modificaciones introducidas en materia de conciliación por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁵⁹ (en adelante RDL 6/2019) modificó diversos instrumentos de conciliación regulados en el derecho interno español con el objetivo de cumplir con la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁶⁰ (en adelante Directiva (UE) 2019/1158), por la que se derogó la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES⁶¹ (en adelante Directiva 2010/18/UE).

El conflicto surge cuando la doctrina indica que existían desajustes entre el RDL 6/2019 y la Directiva (UE) 2019/1158, los cuales tenían que subsanarse antes de la finalización del plazo de transposición de esta. En este caso, España superó el plazo máximo fijado para la misma pero finalmente el Gobierno incorporó en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio⁶² (en adelante RDL 5/2023), una parte del Proyecto de Ley de Familias, el cual modifica la LET, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁶³ (en adelante LEBEP) y la LJS. Cumpliendo de esta manera con las obligaciones impuestas en la Directiva (UE) 2019/1158 con el fin de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

⁵⁹ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE n.º 57, de 7 de marzo de 2019 (en adelante RDL 6/2019).

⁶⁰ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. DOUE n.º 188, de 12 de julio de 2019 (en adelante Directiva (UE) 2019/1158).

⁶¹ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. DOUE n.º 64, de 18 de marzo de 2010 (en adelante Directiva 2010/18/UE).

⁶² Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. BOE n.º 154, de 29 de junio de 2023 (en adelante RDL 5/2023).

⁶³ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015 (en adelante LEBEP).

En la mencionada normativa se llevaron a cabo las siguientes modificaciones:

1) Respecto al artículo 37.3.b) de la LET se ampliaron los sujetos titulares del “permiso por infortunios familiares”, introduciendo expresamente las figuras del cónyuge (anteriormente no se regulaba expresamente pero se consideraba que se podía conceder el permiso para cuidar del mismo), de la pareja de hecho, familiares consanguíneos de esta hasta el segundo grado (igual que ocurre con los familiares del cónyuge) y cualquier persona que conviva con el trabajador y necesite de su “cuidado efectivo”, el cual es un concepto jurídico indeterminado. Por otro lado, se amplió el número de días de permiso de dos a cinco anuales (pero no se indicó si estos son naturales o laborales, en cambio, en la Directiva (UE) 2019/1158 se dispone que son laborales) de manera uniforme para todas las posibles situaciones (se reconoce un número de días para cada hecho causante y no se incorpora ningún límite máximo ni de días ni de hechos causantes). Dejando a un lado la anterior consideración de si se necesita un desplazamiento o no. Por el contrario, esto sí sigue vigente para el permiso por fallecimiento recogido en el artículo 37.3 bis de la LET.

2) Se reguló por primera vez un permiso por fuerza mayor familiar recogido en el artículo 37.9 de la LET. El mencionado permiso da derecho a ausentarse del trabajo sin preaviso (aunque el empresario puede solicitar una comunicación formal) debido a ser una circunstancia de fuerza mayor causada por una enfermedad o accidente no considerado grave, pero que sí necesita la presencia del trabajador. Es un permiso parcialmente remunerado dado que solo se remuneran cuatro días al año, cuya remuneración y posible aumento de días se establecerá por medio de la negociación colectiva. Esta disposición es más favorable que la dispuesta en la Directiva (UE) 2019/1158, ya que en ella no se indica que este permiso esté remunerado ni tampoco se recomienda.

Por otro lado, el artículo 37.3.b) de la LET solo regulaba las ausencias por enfermedades o accidentes graves, dejando a un lado las posiblemente generadas por motivos familiares urgentes no graves (el término “familiares” engloba, valga la redundancia, a los familiares y personas que convivan con el trabajador). Salvo cláusula dispuesta por medio de la negociación colectiva.

3) Se modificó el artículo 37.3.a) de la LET reconociendo el permiso retribuido de quince días naturales por causa del registro de las parejas de hecho de la misma manera que en el permiso por matrimonio (este hecho podría en un futuro generar el interrogante de una duplicidad en el disfrute de este permiso en el caso de que a posteriori las parejas

de hecho contraigan matrimonio). Al igual que en el artículo 37.3.b) bis se les reconoció a estas el permiso por fallecimiento.

4) Se incorporó un tercer párrafo al artículo 34.8 de la LET, indicando cuatro grupos de personas que pueden necesitar atención y por ello, pueden generar el derecho a adaptar las condiciones de trabajo con el objetivo de conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores. Los grupos son: a) descendientes mayores de doce años (en el segundo párrafo se establecen los menores de doce años); b) el cónyuge o la pareja de hecho; c) familiares del trabajador por consanguinidad hasta segundo grado; y d) personas que convivan con el trabajador y sean dependientes de este.

En el caso del cónyuge o la pareja de hecho y los familiares por consanguinidad hasta segundo grado, no se necesita que estas sean personas dependientes para solicitar la adaptación. Pero en el caso de los familiares por consanguinidad o afinidad de la pareja de hecho sí se requerirá esa dependencia.

En todos los supuestos indicados debe concurrir la necesidad de cuidado generada tanto por motivos de edad como la causada por un accidente o enfermedad que les genere una dependencia, por no poder valerse por sí mismos en lo que se refiere a las actividades básicas de la vida diaria (en adelante ABVD) o en el caso de que sea necesario un apoyo para su autonomía y en todo caso justificar la petición. La Directiva (UE) 2019/1158 regula esta adaptación solo para el supuesto de un motivo médico grave para cuidar y atender a sus familiares. Al igual que dispone menos sujetos que pueden recibir esta atención.

5) Respecto al ejercicio de este derecho de adaptación se modificó el proceso de negociación para que fuese más ágil, rebajándose la duración de este de treinta a quince días. En el caso de que el empresario no se oponga dentro de este plazo de forma expresa a la solicitud impera una presunción “*iuris et de iure*”.

Con anterioridad al RDL 5/2023, el empresario debía contestar a las solicitudes justificando las razones objetivas por las cuales decidía no permitir el ejercicio del derecho a la adaptación. Pero no debía justificar cuándo aceptaba la solicitud ni el motivo de por qué planteaba al trabajador una alternativa a su solicitud que además le permitía, a su entender, conciliar su vida familiar y personal. Actualmente, con la reforma el empresario también debe justificar por qué acepta la solicitud conforme el párrafo 5º del artículo 34.8 de la LET.

6) Se modificó el párrafo 6º del mismo artículo reconociendo el derecho a regresar a la situación anterior a conceder el derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, cuando finalice el tiempo acordado entre el trabajador y el empresario para la adaptación o cuando desaparezcan las causas que generaron la solicitud conforme el párrafo 7º. No obstante, la empresa tiene la posibilidad de no permitir el regreso a su situación anterior si motiva su decisión con razones objetivas. La Directiva (UE) 2019/1158 solo reconoce el derecho a regresar a su situación anterior cuando haya finalizado el periodo de tiempo que se acordó.

7) Uno de los mayores cambios que introdujo el RDL 5/2023 fue la implantación del permiso parental recogido en el artículo 48 bis de la LET, siendo este un derecho individual e intransferible a diferencia de las disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1158 que solo exige que sea intransferible. Al ejercitar el derecho a este permiso el contrato de trabajo se suspende conforme los artículos 45.1.o) y el 48 bis de la LET. En dicho permiso no se requiere que se haya trabajado en la empresa durante un periodo de tiempo determinado. Los titulares de este podrán ser tanto ambos progenitores en el caso de hijos naturales como las personas que adopten o acojan a un menor. Por lo que respecta a este último caso se requiere que el acogimiento sea superior a un año. Este permiso se puede disfrutar hasta ocho semanas en un periodo de referencia máximo de ocho años, pero no existe un periodo mínimo de disfrute como sí ocurre en el caso de nacimiento, adopción y acogimiento conforme el artículo 48.1 bis de la LET. En cambio, en la Directiva (UE) 2019/1158 se indica que este permiso debe tener una duración máxima de cuatro meses. Aunque esta solo garantiza en dos de ellos la remuneración del mismo sin establecer la cuantía que correspondería. Pero sí señala que deberá ser adecuada para que ambos progenitores puedan disfrutar de este, reflejándose así la protección de la corresponsabilidad entre ambos.

El inconveniente que se presenta respecto a este asunto deriva de que en el artículo 48 bis de la LET no se indica quién debe retribuirlo. Pero conforme a su configuración técnica, como una suspensión del contrato más su larga duración temporal, se debería retribuir este por medio de una nueva prestación económica otorgada por el Sistema de la Seguridad Social. Pero el RDL 5/2023 no regula esta prestación. Bien es cierto que la Directiva (UE) 2019/1158 respecto a esta cuestión estableció un plazo mayor para su transposición que finalizará el 2 de agosto de 2024, a consecuencia de que a nivel europeo eran conocedores de la dificultad que podría llevar a cabo hacer efectiva la regulación de

esta nueva prestación por parte de los Estados miembros. El problema surge debido a que esta disposición solo englobaba dos semanas de las ocho que puede llegar a durar el permiso. Por lo tanto, el RDL 5/2023 no ha transpuesto respecto a esta cuestión de manera correcta la Directiva (UE) 2019/1158. Esta situación se tendrá que solventar con una futura reforma de la normativa.

En cuanto a la distribución del permiso parental se admite disfrutar del mismo por medio de semanas continuadas o no, y a tiempo completo o parcial, hasta que el menor que causa este permiso cumpla ocho años. Para ejercitarlo bastará con “comunicarlo” (no se trata de una solicitud) indicando la fecha de inicio del disfrute del permiso y la fecha de finalización de este al empresario con diez días de antelación o en el plazo establecido por medio de la negociación colectiva, que podrá ser superior o inferior, teniendo que ser razonable y acorde a las necesidades de ambas partes (el plazo legal de diez días es supletorio al establecido mediante la negociación colectiva). El empleador podrá, en casos excepcionales, cuestionar el periodo de disfrute elegido por el trabajador y en su caso forzar el aplazamiento de este tras haber justificado previamente esta medida por escrito con una correspondiente opción alternativa por un tiempo razonable. Situaciones donde ambos progenitores estén haciendo uso del permiso parental (se pueden añadir más supuestos por medio de los convenios colectivos) sin que en ningún caso se pueda restringir. En el caso de querer disfrutar el permiso trabajando a tiempo parcial el artículo 48 bis de la LET no desarrolla esta posibilidad, sino que solo la menciona, por lo que se tendrá que esperar a un futuro desarrollo normativo todavía no efectuado. El cual tendrá que garantizar que el empresario valore la solicitud teniendo en cuenta las necesidades de ambas partes. Y en caso de denegarla, que justifique el motivo de esta en un plazo razonable.

El preaviso podría incumplirse de forma total o parcial. Por causas de fuerza mayor, por ejemplo, cuando por motivo del acogimiento de un menor se necesite disfrutar del permiso parental de forma inminente.

8) Se modificaron los artículos 37.6.2º y 46.3.2º de la LET, añadiendo nuevos sujetos que pueden generar el derecho a una excedencia o reducción de jornada, como son: el cónyuge o la pareja de hecho y los familiares consanguíneos hasta el segundo grado de la pareja de hecho.

9) El RDL 5/2023 ha mejorado la regulación de la facultad que tiene el empresario de incidir en el momento de disfrute de los permisos de lactancia y de la reducción de

jornada o excedencia por cuidado de familiares, recogidos estos respectivamente en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 de la LET. Previamente a esta regulación, el empresario podía limitar el periodo de disfrute escogido por los trabajadores cuando dentro de una empresa ambos progenitores querían disfrutar simultáneamente de sus respectivos derechos y ello conllevaba a la empresa un perjuicio. Actualmente, con esta nueva regulación el empresario tendrá que comunicar su oposición por escrito estando debidamente motivada, ofreciendo una alternativa de disfrute a los trabajadores que garantice sus derechos de conciliación. Esta alternativa se puede comunicar antes de la necesaria oposición por escrito. El problema de esta modificación se encuentra en que no se ha indicado de cuánto tiempo dispone el empresario para oponerse, lo cual se puede solventar por medio de la negociación colectiva.

10) Se modificó el artículo 4.2.c) de la LET, indicando en este que la discriminación por razón de sexo se refleja en situaciones donde tanto a la mujer como al hombre se les da un trato desfavorable a consecuencia de ejercer sus derechos de conciliación familiar y laboral. Generando con ello una tutela más eficaz a la hora de ejercitar los derechos de conciliación cuando estos se vean afectados por tratos desfavorables, siendo irrelevante el mecanismo legal utilizado para ejercer estos. Como consecuencia de esta medida, se modificaron los artículos 53.4 y 55.2 de la LET con el objetivo de declarar nulos objetivamente los despidos de trabajadores como consecuencia de estar disfrutando de sus permisos parentales, de los permisos recogidos en el artículo 37.3.b) de la LET o de una adaptación de condiciones de trabajo dispuesta en el artículo 34.8 de la misma norma (la Directiva (UE) 2019/1158 no impone la obligación de declarar nulo un despido como consecuencia de ejercer derechos de conciliación). No se incluyeron en estos supuestos de despido objetivamente nulo el nuevo permiso de fuerza mayor, ni tampoco se estableció en el artículo 53.4 de la LET que el despido será nulo salvo que este no se encuentre relacionado con el ejercicio del derecho de adaptación de condiciones de trabajo, entre otros.

11) En relación con las familias monoparentales, el RDL 5/2023 establece al final del artículo 48.6 de la LET que en el supuesto de que solo concurra una persona en la figura del progenitor, esta tendrá derecho a las ampliaciones completas previstas en el mismo para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de nacimiento, adopción o guarda de un menor, al igual que si este tuviese alguna discapacidad.

Esta medida es importante, pero hay que tener en cuenta que hay situaciones en las cuales falta una regulación expresa mencionando las necesidades de las familias monoparentales tanto a nivel nacional como internacional. En un futuro se tendrá que legislar poniendo atención sobre estas necesidades específicas con el fin de lograr un mayor reconocimiento de derechos a este colectivo⁶⁴.

V. LA IMPLANTACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL TRABAJO

La introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha generado que se trabaje de una manera más ágil y a la vez más productiva. Los medios tecnológicos han dado lugar tanto a aspectos positivos como negativos.

En primer lugar, respecto a los **positivos**, se ha aumentado el número de empleos de personas con discapacidades tanto físicas como psíquicas, se ha disminuido la contaminación generada por los desplazamientos al centro de trabajo de la misma manera que se ha reducido el tráfico, además de la posibilidad de una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En segundo lugar, en cuanto a los aspectos **negativos**, en determinados supuestos se ha ampliado la jornada laboral más allá de la jornada máxima establecida legalmente o la pactada fuera del centro de trabajo y de los días laborables. Así como se han disminuido los periodos de descanso generando todo ello daños en la salud de los trabajadores debido a la sobreexplotación que provocan las nuevas tecnologías. A consecuencia de estas se ha generado una mayor conexión con el trabajo, desapareciendo la división entre el tiempo de trabajo y los descansos, dando lugar a problemas psicológicos a causa de no haber una desconexión real entre ambos tiempos.

El teletrabajo es una nueva organización del tiempo de trabajo generada por las nuevas tecnologías, las cuales ayudan a obtener una mayor productividad en las empresas. Al igual que han demostrado que con ellas trabajando menos se genera más. Permitiendo de esta manera que el trabajador tenga más tiempo para satisfacer sus necesidades.

El trabajador tiene una engañosa sensación de tener “libertad” a la hora de poder gestionar su tiempo de trabajo. Esto se debe a que se ha comprobado que a los trabajadores que se les permite una mayor flexibilidad en su jornada trabajan más horas que a los que

⁶⁴ SOLÀ I MONELLS, X.: “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable”, *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2023, pp. 4-49.

no. En vista de que la gestión del tiempo de trabajo casi nunca la realiza el trabajador, sino que la efectúa el empresario teniendo en cuenta sus necesidades e intereses. A esta situación se le conoce con el nombre de **“la paradoja de la autonomía”**, la cual se manifiesta en los teletrabajadores debido a que por mucho que tengan un alto nivel de autonomía de gestión de su tiempo de trabajo se ha comprobado que no acaban utilizando dicha autonomía, sino al contrario, trabajan más tiempo y con mayor intensidad. Provocando de esta manera riesgos en su salud y en sus tiempos de descanso. En esta situación la autonomía deja de ser un beneficio para convertirse en una carga.

Los tiempos de guardia, aunque no sean presenciales, se consideran tiempo de trabajo o tiempo de descanso, teniendo en cuenta las circunstancias y si el trabajador tiene libertad de acción o no por consecuencia de la actividad laboral. El TJUE ha manifestado que, con carácter general, los tiempos de disponibilidad o de guardia de forma telemática se deben considerar tiempo de trabajo cuando ese tiempo se encuentre relacionado con el trabajo, o cuando el trabajador no pueda disponer de tal tiempo debido a las exigencias de la actividad laboral⁶⁵.

El teletrabajo debe ir de la mano de la flexibilidad (aunque no implique por sí mismo un “horario flexible”) a la hora de gestionar el tiempo de trabajo con la no vulneración de la jornada máxima de los trabajadores, respetando en todo momento los periodos de descanso. Para ello se debe concretar el trabajo a realizar, al igual que los objetivos que se quieran obtener, antes de determinar las horas de trabajo efectivo protegiendo así a la figura del trabajador. El acuerdo que establece el trabajo a distancia se puede modificar por escrito por medio de un acuerdo suscrito entre la empresa y el trabajador con carácter previo a su aplicación, dándolo a conocer a los representantes legales de los trabajadores.

La implantación de las tecnologías en el trabajo no solo debe beneficiar a una parte de la relación laboral como es al empresario (como consecuencia de que el teletrabajo genera más productividad), sino también fundamentalmente al trabajador para que este no vea vulnerado su derecho a la conciliación de la vida personal y laboral. Del mismo modo que es necesaria la intervención de la negociación colectiva y del diálogo

⁶⁵ Véase la STS 784/2019, de 19 de noviembre de 2019 (rec. 1249/2017); la STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19; y la STJUE de 25 de marzo de 2021, asunto C-518/19.

social para poder lograr tanto un equilibrio entre ambas partes como una regulación eficaz y adaptada a los diferentes sectores productivos⁶⁶.

7. Conexiones con el tiempo de trabajo

La primera norma que se dictó en España sobre esta materia fue el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁶⁷ (en adelante RDL 28/2020), a consecuencia de la pandemia causada por la Covid-19. En la mencionada norma se hace una distinción entre “trabajo a distancia” y “teletrabajo” términos que, aunque parezcan similares, son totalmente distintos. En España se considera al teletrabajo una categoría de trabajo a distancia. Por un lado, el “**trabajo a distancia**” consiste en la realización de la actividad laboral fuera del centro de trabajo, por ejemplo, en el domicilio del trabajador o en el lugar que este estime conveniente durante toda su jornada o solo una parte de ella. Por otro lado, el “**teletrabajo**” consiste en la realización de la actividad laboral a distancia, pero usando en todo momento durante la jornada medios tecnológicos. En ambos tipos de organización del tiempo de trabajo es necesario que se trabaje de manera regular. Es decir, que se trabaje a través de esta modalidad como mínimo un treinta por ciento del total de la jornada diaria o, en su defecto, en un porcentaje proporcional a la duración del contrato en un periodo de referencia de tres meses.

El RDL 28/2020 dispuso que se deben evaluar y prevenir los riesgos que puede generar el teletrabajo, respetando en todo caso la jornada máxima, los descansos y el derecho a la desconexión digital. Al igual que instauró medidas contra el acoso ya no solo laboral, sino también por discriminación y por razón de sexo. Conductas que pueden generar un riesgo en la salud de los trabajadores. Previamente a la entrada en vigor de esta norma en el año 2018 el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST) publicó dos notas técnicas de prevención, las cuales trataron la implantación de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (en adelante TIC) y las nuevas formas de organizar el trabajo en el ámbito laboral (1122 y 1123)⁶⁸. Con respecto a la primera nota, se estudian tanto los aspectos positivos como negativos

⁶⁶ CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo (1)”, *Trabajo y Derecho*, *op. cit.*, pp. 1-21.

⁶⁷ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE n.º 253, de 23 de septiembre de 2020 (en adelante RDL 28/2020).

⁶⁸ Se pueden consultar en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71>
<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>

de las TIC a la hora de organizar el trabajo. En cambio, en la segunda nota se analizan los riesgos derivados de la implantación de las TIC y las posibles medidas para su prevención.

A nivel internacional, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (en adelante Eurofound) es una agencia europea, cuyo objetivo es compartir conocimientos para ayudar a desarrollar políticas sociales, laborales y de empleo. Por ello, investiga sobre estas cuestiones para posteriormente publicar sus hallazgos mediante informes de investigación⁶⁹. Eurofound ha publicado diferentes informes en los cuales se ha analizado el impacto de las TIC en las condiciones de trabajo, específicamente en el tiempo de trabajo, estudiando no solo las ventajas que generan estas sino también las desventajas⁷⁰.

El RDL 28/2020 realmente no fue convalidado, sino transformado en ley por el Congreso de los Diputados. Por ello, actualmente rige la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia⁷¹ (en adelante LTD).

Conforme al vigente marco normativo, en el teletrabajo sigue rigiendo la obligación de registrar el horario de trabajo para evitar que se superponga el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso. Aunque cabe destacar que no es tan sencillo registrar el tiempo que se invierte teletrabajando debido a la flexibilidad que esta organización refleja. Por lo tanto, se ha de tener en cuenta que dentro de una jornada de teletrabajo existirán diversos tiempos de inicio y fin del trabajo, interrupciones y descansos, que podrán ser computados como tiempo de trabajo o no. Para llevar a cabo este registro tendrán que utilizarse sistemas de control tecnológicos que respeten todos los requisitos

⁶⁹ GARCÍA MÉNDEZ, I.: “Nuevas formas de trabajo: comentario a diversos estudios de Eurofound y la OIT sobre la flexibilización del trabajo y sus implicaciones en materia de tiempo de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021, p.1.

⁷⁰ Véase los siguientes informes de investigación elaborados por Eurofound:

- Eurofound (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo. Consultar en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>
- Eurofound (2020): *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo. Consultar en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>
- Eurofound (2020): *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo. Consultar en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/regulations-address-work-life-balance-digital-flexible-works>
- Eurofound (2020): *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo. Consultar en: <https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf>

⁷¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE n.º 164, de 10 de julio de 2021 (en adelante LTD).

establecidos en el artículo 34.9 de la LET. El inconveniente que tiene el registro horario en esta modalidad de organización del tiempo de trabajo es que puede convertirse en una herramienta para justificar el ejercicio del poder disciplinario del empresario, como consecuencia de una mala indicación de qué tiempos se consideran de trabajo y cuáles no⁷².

En relación con el **derecho a la desconexión digital** este se encuentra regulado tanto en el artículo 20 bis de la LET como en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁷³ (en adelante LOPDGDD). Este derecho aparte de ser el núcleo a partir del cual se regula el tiempo de trabajo por medio del teletrabajo, manifiesta la facultad que tienen los trabajadores de mantenerse desconectados de la comunicación con la empresa, garantizando con ello que fuera del tiempo de trabajo el trabajador se encuentre aislado de él en sus tiempos de descanso. Preservando así su derecho a la conciliación de la vida personal y laboral⁷⁴. Este derecho es una garantía para el trabajador y una obligación a cumplir por parte del empresario⁷⁵.

VI. DESCANSOS LABORALES

El reconocimiento del derecho a periodos de descanso se encuentra recogido, aparte de en la normativa nacional, a nivel internacional en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Carta Social Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En los mencionados instrumentos jurídicos internacionales se refleja el reconocimiento al trabajador del derecho no solo a periodos de descanso diarios, sino también semanales que coincidan con el día de descanso tradicional del país, a periodos de vacaciones retribuidos y a la remuneración de los días festivos. Estos derechos se consideran derechos humanos y fundamentales y por ello tienen un nivel de protección y de garantía máximo⁷⁶.

⁷² Véase la STS 2126/2005, de 11 de abril de 2005 (rec. 143/2004).

⁷³ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE n.º 294, de 6 de diciembre de 2018 (en adelante LOPDGDD).

⁷⁴ Véase la STSJ de la Comunidad de Madrid 962/2020, de 4 de noviembre de 2020 (rec. 430/2020).

⁷⁵ CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo (1)”, *Trabajo y Derecho*, *op. cit.*, pp. 1-21.

⁷⁶ CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital”, *op. cit.*, pp. 89-91.

8. Descanso diario y semanal

Al tratar los descansos laborales tenemos que hacer una distinción entre el descanso diario y el descanso semanal.

El **descanso diario** es aquel que impera entre dos días de trabajo. Esta disposición se encuentra recogida en el artículo 34.3 de la LET, el cual dispone que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente debe tener el trabajador un mínimo doce horas de descanso (en la Directiva 2003/88/CE por un lado se dispuso once horas de descanso diario y por otro lado treinta y cinco horas de descanso semanal). Esta norma se puede mejorar por medio del contrato de trabajo o mediante la negociación colectiva. A través de esta se restringe el poder que tiene el empresario de distribuir la jornada, al igual que protege la salud del trabajador. Este descanso diario puede sufrir variaciones en relación con unos determinados sectores o actividades así se ha dispuesto en el RDJ⁷⁷.

El **descanso semanal**, por el contrario, se encuentra regulado en el artículo 37.1 de la LET, el cual dispone que el descanso semanal constará de un día y medio ininterrumpido como mínimo, que alcanzará el día completo del domingo más la tarde del sábado o la mañana del lunes, con la posibilidad de acumularse en un periodo máximo de catorce días. Este descanso alcanza siempre el día completo del domingo por razón de tradición y no por motivos de fe. En el caso de que entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente el trabajador descansa cuarenta y ocho horas, se considerará respetado tanto el descanso mínimo diario como el semanal, a consecuencia de que la suma del descanso mínimo diario de doce horas más el descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido da como resultado cuarenta y ocho horas, es decir, dos días ininterrumpidos. Al igual que ocurre en el descanso mínimo diario, en esta categoría de descanso también existe la posibilidad de acumularlo en un periodo máximo de catorce días. La mencionada categoría no puede superponerse con el descanso mínimo diario⁷⁸.

En determinados sectores o actividades se pueden establecer ampliaciones o reducciones de estos periodos que, en su caso, conllevarán una compensación con horas o días de descanso⁷⁹.

⁷⁷ Véase los artículos 5.3; 17; 19.2; y 22 del RDJ.

⁷⁸ Véase la STC 19/1985, de 13 de febrero de 1985 (BOE n.º 55, de 5 de marzo de 1985); la STS 5526/2008, de 25 de septiembre de 2008 (rec. 4387/2007); y la SAN 148/2009, de 19 de noviembre de 2009 (rec. 97/2009).

⁷⁹ Véase los artículos 2.2; 3; 4; 5; 6; 9; 11.4 y 5; 13; 18; 19; y 27 del RDJ.

En relación con los menores de edad existe una particularidad, debido a que su descanso semanal será de dos días ininterrumpidos como mínimo.

El trabajador puede llegar a un acuerdo con el empresario para poder modificar el día de descanso por otro día que sea afín con sus creencias religiosas, conforme las Leyes 24, 25 y 26/1992 de 10 de noviembre⁸⁰. Por ejemplo, en el judaísmo se consideran como días de descanso la tarde del viernes y todo el día del sábado.

Dentro del descanso semanal se deben añadir los días festivos, también denominados “**fiestas laborales**”, los cuales son retribuidos y no recuperables. Estos no pueden superar catorce en un año natural. La regulación de esta figura jurídica se encuentra recogida en el artículo 37.2 de la LET y en los artículos 45 a 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos⁸¹, los cuales se encuentran vigentes conforme la disposición derogatoria única del RDJ. Se consideran fiestas nacionales el día de Navidad (25 de diciembre), de Año Nuevo (1 de enero), de los Trabajadores (1 de mayo), de la Hispanidad (12 de octubre) y de la Constitución (6 de diciembre). Son días festivos inamovibles y que en el caso de coincidir con el domingo se trasladarían al lunes.

En cuanto al resto de fiestas laborales, dos de ellas se fijan a nivel local por el Ayuntamiento y el resto se fijan por medio de reglamento conforme el artículo 45 del RD 2001/1983. Respecto a estos días festivos, el Gobierno está habilitado a poder trasladar a los lunes las festividades que caigan entre semana, al igual que tiene la obligación de hacerlo si caen en domingo.

Las Comunidades Autónomas no pueden interferir en las fiestas nacionales, pero tienen la posibilidad de sustituir o eliminar cuatro días festivos determinados por otros que les sean propios.

En el caso de que el trabajador no pueda disfrutar de un día festivo por razones técnicas u organizativas de la empresa, se le compensará por medio de descanso o

⁸⁰ Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España. BOE n.º 272, de 12 de noviembre de 1992.
Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España. BOE n.º 272, de 12 de noviembre de 1992.
Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España. BOE n.º 272, de 12 de noviembre de 1992.

⁸¹ Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE n.º 180, de 29 de julio de 1983 (en adelante RD 2001/1983).

económicamente abonándole las horas trabajadas en el día festivo con un aumento del setenta y cinco por ciento conforme el artículo 47 del RD 2001/1983⁸².

9. Vacaciones anuales

El derecho a descansar anualmente durante un periodo de tiempo determinado debe garantizarse por los poderes públicos conforme el artículo 40.2 de nuestro texto constitucional. El periodo de vacaciones anuales se pacta por medio de convenio colectivo o contrato de trabajo. En ningún caso podrá ser inferior a treinta días naturales retribuidos de forma equivalente a los periodos en los que el trabajador se encuentra trabajando⁸³. Tampoco se podrán acumular de un año para otro o ser sustituido este periodo por una compensación económica como dispone el artículo 38.1 de la LET (la Directiva 2003/88/CE fija este periodo en cuatro semanas). Al igual que no se podrá reducir el número de días de vacaciones por medio del poder disciplinario de la empresa conforme el artículo 58.3 de la LET. Estas disposiciones se deben completar con el convenio n.º 132 de la OIT⁸⁴.

Para ser titular de este derecho, al ser anual, se debe haber trabajado en la empresa durante un año, de la misma manera que se ejercitará durante el año natural. En el supuesto de que se haya trabajado menos dentro del año natural se tendrá derecho a un periodo proporcional de vacaciones, las cuales se computan desde el primer día que se empezó a trabajar en la empresa⁸⁵.

En el supuesto de que se haya extinguido el contrato de trabajo, se prevea que no se va a poder disfrutar de las vacaciones o en aquellos casos en los que sean contratos de duración reducida, se compensarán estas situaciones económicamente de forma proporcional con los días que el trabajador estuvo prestando sus servicios en el año de referencia, en concepto de aquellos periodos de vacaciones que debería haber disfrutado⁸⁶.

⁸² PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, pp. 626-627.

⁸³ Véase la STJUE de 22 de mayo de 2014, asunto C-539/12; la STS 595/2016, de 30 de junio de 2016 (rec. 2990/2014); y la STS 394/2020, de 22 de mayo de 2020 (rec. 172/2018).

⁸⁴ Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), (n.º 132). Ginebra, 54ª reunión CIT, de 24 de junio de 1970.

⁸⁵ Véase la STJUE de 26 de junio de 2001, asunto C-173/99; y la STJUE de 6 de noviembre de 2018, asunto C-619/16.

⁸⁶ Véase la STS 7333/2002, de 5 de noviembre de 2002 (rec. 633/2002).

El periodo para disfrutar de las vacaciones se encuentra regulado en el artículo 38.2 de la LET. En él se establece que se deberá respetar la planificación de las vacaciones fijada en el convenio colectivo. Además, en este se dispondrá el periodo o periodos de disfrute de cada trabajador. Si el trabajador por causa de una incapacidad temporal no puede disfrutar de su periodo de vacaciones, podrá hacer uso de este en un periodo distinto dentro del año de referencia o, como máximo, hasta dieciocho meses a partir del final del año natural en el cual se originó su derecho a estas conforme el artículo 38.3 de la LET.

Hay que tener presente que en el caso de que no se llegue a un acuerdo entre el trabajador o trabajadores y el empresario para establecer su periodo o periodos de disfrute de sus vacaciones, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción social para resolver esta controversia. No se requiere conciliación previa conforme el artículo 64.1 de la LJS. Este proceso tiene carácter preferente y sumario y se encuentra regulado en los artículos 125 y 126 de la LJS. En el caso de que se alegue una vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado, se resolverá por este mismo proceso conforme el artículo 184 de la LJS⁸⁷.

VII. LAS PROPUESTAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA POR VÍA LEGAL

Históricamente, la reducción de la jornada de trabajo se ha fundamentado en dos motivos: un menor tiempo de trabajo otorga la posibilidad de que los trabajadores tengan más tiempo libre para poder así conciliar mejor su vida personal y laboral, generando con ello una mejor calidad de vida y de bienestar. Y, por otro lado, en los años setenta del siglo XX se consideraba una medida para reducir el desempleo, debido a que una reducción de la jornada generaba que un mismo puesto de trabajo pudiese ser ocupado por más de un trabajador. En la actualidad, no se ha demostrado que esta medida sea realmente eficaz para reducir el desempleo y redistribuir el trabajo, sino todo lo contrario⁸⁸.

A lo largo de los años, la duración de la jornada y su respectiva distribución han estado en constante evolución. Se han disminuido los días de trabajo a cinco días semanales y dos días de descanso. Se ha generado a partir de la jornada continuada,

⁸⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, pp. 628-630.

⁸⁸ CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital”, *op. cit.*, p. 65.

fórmulas para generar una flexibilidad horaria, dando lugar con esto a nuevas formas de administrar el tiempo de trabajo a través de la intervención de la negociación colectiva, dejando de lado las jornadas de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual distribuidas de manera uniforme.

Actualmente, a consecuencia de la pandemia causada por la Covid-19 tanto a nivel nacional como internacional, ha vuelto a surgir la idea de reducir el tiempo de trabajo, favoreciendo la protección del trabajo, del trabajador, de los sistemas de protección social y del medio ambiente. Todo ello por medio de políticas que favorezcan la intervención del Estado y de la Unión Europea, redistribuyan de la manera más justa la renta y aumenten el empleo y la riqueza.

A nivel nacional, el objetivo de reducir la jornada se centra en conseguir una jornada laboral de cuatro días laborales. En ningún Estado miembro se ha legislado en este sentido. Por lo tanto, de momento no figura en el Derecho positivo. Como consecuencia de esto se analizarán posteriormente los problemas que podría suscitar esta medida y cómo se instauraría.

A la hora de analizar la propuesta de reducción de jornada se tiene que atender a las siguientes cuestiones:

a) Fundamentalmente preguntarse en qué trabajos sería posible esta y cómo afectaría a la productividad. b) Qué papel tendría la negociación colectiva, tanto para distribuir el tiempo de trabajo como para determinar el salario que percibirían los trabajadores si se reduce la jornada, al igual que si pudiera aumentar este si se eleva la productividad. c) Se deberá tener en cuenta que para realizar nuevos tipos de trabajo los trabajadores necesitarán una mayor formación para no ver afectada la productividad. d) El poder legislativo del Estado debe ser el encargado de regular esta medida fijando la jornada semanal en treinta y dos horas (trabajando ocho horas diarias) o treinta y seis (trabajando nueve horas diarias) de promedio en cómputo anual, pudiendo la ley establecer un máximo de cuatro días de trabajo semanales, habilitando a su vez a la negociación colectiva para que cada empresa adapte su jornada de trabajo a sus necesidades productivas. e) Se tendrá que implantar un control de la jornada específico, legal y regulado convencionalmente en aquellos casos en los que el trabajador no preste sus servicios en el centro de trabajo, sino, por ejemplo, en su domicilio con la ayuda de las TIC para poder tutelar el derecho a una jornada cierta. f) Esta medida deberá tener límites respecto a la estructura de los contratos a tiempo parcial y en la fijación de su respectivo

tiempo de trabajo, con el objeto de evitar una precariedad en las condiciones de trabajo por desconocer el tiempo en el cual se va a prestar este.

En la actualidad, lograr hacer efectiva la reducción de la jornada laboral de cinco a cuatro días solo es posible por medio de la negociación colectiva, teniendo en cuenta la legislación actual y la perspectiva de los agentes negociadores.

A nivel nacional, el Gobierno ha puesto en marcha un “proyecto piloto” con el objetivo de hacer efectiva esta medida mediante una jornada semanal de treinta y dos horas, distribuidas de lunes a jueves, sin que se vea afectado el salario de los trabajadores. Este proyecto ha comenzado de forma voluntaria en aquellas empresas que, con el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores, quisieran experimentar la propuesta. En el caso de que este causase perjuicios económicos por una reducción de la productividad de la empresa, el Gobierno comprometió cincuenta millones de euros procedentes de los fondos europeos para solventar los mismos, incorporar mejoras tecnológicas en las empresas y poder formar mejor a los trabajadores para que no se vea afectada la productividad. Este proyecto piloto tiene una duración de tres años. Al finalizar se comprobarán los resultados que generó, tanto positivos como negativos. Para a partir de ese momento, negociar una futura ley que haga posible la reducción de la jornada a cuatro días semanales⁸⁹.

⁸⁹ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “Tiempo de trabajo y productividad: la jornada semanal de cuatro días”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021, pp. 2-7.

CONCLUSIONES

Una vez finalizado este Trabajo de Fin de Grado, se está en condiciones de poder presentar las siguientes conclusiones:

1. Primera. Históricamente, la regulación de la jornada laboral ha sido motivo de reivindicación por la clase obrera, puesto que los trabajadores se veían obligados a aceptar las excesivas jornadas de trabajo que le imponía el empresario. En estos estadios previos a la legislación laboral, el Estado se abstenía de regular la jornada laboral, lo cual conllevaba que el trabajador trabajase largas horas sin descansos y sin condiciones de salubridad ni seguridad en el trabajo, generándole problemas de salud y percibiendo unos salarios indignos. Estas situaciones fueron enmendadas gracias a la intervención legislativa de los Estados.

2. Segunda. El tiempo de trabajo es un elemento esencial del contrato de trabajo que debe ser cierto. El mismo engloba tanto los tiempos durante los cuales el trabajador debe prestar sus servicios a la empresa como la cantidad de trabajo que tiene que realizar.

Debido a su importancia, la regulación del tiempo de trabajo ha estado y está en constante evolución y adaptación normativa frente a las nuevas necesidades económicas y sociales que van surgiendo con el transcurso del tiempo.

3. Tercera. Hay que tener en cuenta que mayoritariamente las normas dictadas por el Estado son de derecho mínimo e indisponibles para las partes, con la única posibilidad de ser mejoradas por medio de la voluntad de las partes, tanto de manera individual como colectiva, sin que en ningún caso puedan ser menoscabadas las disposiciones legales. Por ello, la negociación colectiva juega un papel tan importante en el Derecho del Trabajo, dado que mediante este derecho se pueden mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, como es el caso de la jornada laboral.

4. Cuarta. A la hora de regular la jornada laboral hay que tener en cuenta que el trabajador, aparte de tener una vida laboral, también tiene una vida personal y otra familiar. La parcela laboral y el ámbito personal y familiar se encuentran interrelacionadas, puesto que los resultados tanto positivos como negativos que se obtengan en una de ellas puede afectar a las otras y viceversa.

No fue hasta los años sesenta cuando surgió el debate sobre la conciliación de la vida personal y laboral, el cual se originó en el momento en que la mujer se incorporó al mercado laboral. A consecuencia de ello, se introdujo la consideración de que también el

hombre debía conciliar sus labores familiares (que antes realizaba exclusivamente la mujer) con sus responsabilidades laborales. Esto dio lugar a que el legislador regulara este cambio social, posibilitando que tanto hombres como mujeres, mediante la corresponsabilidad, pudieran adaptar o reducir sus respectivas jornadas y poder satisfacer sus responsabilidades familiares y laborales por igual, sin que prevaleciera una discriminación por razón de sexo entre ambos.

El inconveniente que tiene este derecho se encuentra en que el mismo no es de ejercicio automático, porque el trabajador o la trabajadora, previamente a ejercerlo, tiene la obligación legal de solicitarlo a su empresa. Dicha solicitud no garantiza su concesión, debido a que el empresario puede negarse a aceptarla, generando esta situación una prioridad de las necesidades productivas y organizativas de la empresa frente al derecho de conciliación propio de los trabajadores. La negativa de la empresa obliga a litigar en sede judicial para poder satisfacer efectivamente este derecho.

5. Quinta. Las nuevas tecnologías o también denominadas TIC, han generado en el ámbito laboral tanto aspectos positivos como negativos. Respecto a los positivos, la empresa se ha visto beneficiada debido a que estas permiten que se trabaje más rápido y se produzca a su vez más. Además, se ha reducido el impacto medioambiental que generan los medios de transporte, se ha aumentado el empleo de personas con discapacidades y, teóricamente, se ha dado lugar a una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En cuanto a los negativos, se ha comprobado que en determinados casos algunos trabajadores desarrollan su actividad más allá de la jornada laboral ordinaria, provocándoles problemas de salud tanto físicos como psíquicos, debido a la conexión permanente al trabajo a consecuencia de que en muchas ocasiones no se respeta el derecho a la desconexión digital y, por ende, su derecho a la conciliación de la vida personal y laboral.

Por todos estos aspectos, valoro que las nuevas tecnologías son un arma de doble filo que, bien reguladas, pueden generar un gran beneficio al trabajador. Con ayuda de las TIC, trabajos que antes requerían de muchas horas o de mucho esfuerzo pueden realizarse actualmente en menos tiempo o con menor esfuerzo. El problema surge cuando estas herramientas son mal utilizadas por la parte empresarial, debido a que el capital siempre va a pretender mejores resultados y un aumento compulsivo de la productividad. Considero que hay trabajos que, como consecuencia de las innovaciones tecnológicas y digitales, con el transcurso del tiempo van a desaparecer debido a que con estos



instrumentos en ciertos sectores (como por ejemplo en el sector del comercio) no se precisará en muchos casos contratar mano de obra humana. El trabajo humano actualmente está siendo sustituido por las nuevas tecnologías como ya se puede observar en numerosos sectores y actividades. Como ejemplo se puede citar el de las grandes superficies, donde se ha visto reducido el número de trabajadores dado que han sido sustituidos por máquinas de autocobro, en las cuales escaneas tú mismo los productos que quieres obtener para posteriormente abonarlos sin necesidad de recursos humanos.

6. Sexta. Con una visión hacia el futuro, contemplo que con la ayuda de las nuevas tecnologías es posible lograr una reducción de la jornada laboral consistente en cuatro días de trabajo. Se ha comprobado que con la implantación de estas en el mundo laboral se trabaja de una forma más productiva en un menor tiempo, causando con ello que el trabajador en cuatro días pueda llegar a ser más productivo. Por consiguiente, los trabajadores deberán acometer procesos de formación y recualificación para adaptarse al cambio tecnológico.

La mejor herramienta para lograr este objetivo puede ser la negociación colectiva, como mecanismo que puede adaptar las necesidades de cada sector productivo a una jornada máxima semanal de cuatro días de trabajo con una jornada máxima diaria no superior a nueve horas. Sin embargo, es indispensable que esa reducción de jornada venga establecida mediante ley, y en este sentido se espera que las propuestas de reducción legal de la jornada lleguen a traducirse en normas de carácter imperativo.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “Tiempo de trabajo y productividad: la jornada semanal de cuatro días”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021.

CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital”, Ed. Bomarzo, Albacete, 2021.

CAIRÓS BARRETO, D. M.: “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo (1)”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021.

ESPUNY TOMÁS, M. J.: “La jornada laboral: perspectiva histórica y valoración jurídica”, *Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, núm. 13, 2004, pp. 115-144.

GARCÍA MÉNDEZ, I.: “Nuevas formas de trabajo: comentario a diversos estudios de Eurofound y la OIT sobre la flexibilización del trabajo y sus implicaciones en materia de tiempo de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021.

MARX, K.: *El Capital: Tomo I*, Ed. El Cid Editor S.A, Argentina, 2004.

MORÓN PRIETO, R.: “El tiempo de trabajo en la jurisprudencia”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021.

NOGLER, L.: “Las funciones históricas de la regulación del tiempo de trabajo y la naturaleza excepcional de la legislación derogatoria debido a la epidemia del coronavirus SARS-CoV-2”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 30ª ed., Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2022.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para un reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, Ed. Comares, Granada, 2016.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “El tiempo de trabajo en la literatura iuslaboralista”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, Extraordinario, 2021.

SOLÀ I MONELLS, X.: “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable”, *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2023, pp. 4-49.