



CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE
CASTILLA-LA MANCHA

Estudio sobre la jornada laboral y el horario de trabajo



Índice

Presentación	4
Tiempo de trabajo	7
Antecedentes	7
Marco regulatorio y normativo	8
Definición tiempo <i>efectivo</i> de trabajo, jornada de trabajo y horario de trabajo...	10
Jornada Ordinaria	14
Regulación y duración	14
Descansos	17
Descanso en la jornada laboral diaria	17
Descanso entre jornadas (interjornadas)	19
Descanso semanal.....	20
Jornadas Especiales	22
Apartado A): por razón de la actividad económica	23
a.1. Sectores	23
a.2. Modalidades especiales de aplicación de la jornada	28
Trabajo nocturno.....	28
Trabajo a turnos.....	30
Apartado B): por características especiales del trabajador	31
Horas Extraordinarias.....	34
Festivos y Vacaciones.....	37
Permisos y Licencias	40
Distribución irregular de la jornada	43
Jornada como herramienta de conciliación de la vida familiar y laboral	45
Registro de la jornada laboral.....	48
Trabajo a distancia y su incidencia en la jornada laboral.....	50
Reducción de la jornada de trabajo por cuestiones económicas.....	56
EPA. Horas trabajadas por las personas ocupadas.....	59
2020	59
2021	61
Encuesta Absentismo Laboral en C-LM en 2020	63
Jornada media pactada (Horas/Año) en los Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha	65
Conclusiones	68
Remisión a la Negociación Colectiva en la regulación de la jornada de trabajo.....	71
Bibliografía.....	74

Presentación

El Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, creado por la Ley 9/2002, de 6 de junio de 2002, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, constituye la piedra angular del diálogo social en nuestra Región, como órgano tripartito de diálogo institucional, concertación y participación, entre sindicatos, organizaciones empresariales y la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El artículo 3 de la mencionada Ley 9/2002 establece las funciones del Consejo de Relaciones Laborales. Entre otras, tiene competencias en la elaboración de estudios e informes en materia de relaciones laborales, mercado de trabajo y prevención de riesgos laborales; fomentar la negociación colectiva, seguimiento de los procesos de elecciones a representantes de los trabajadores; participación en foros, congresos y seminarios, hacer estudios y propuestas sobre mercado de trabajo, etc.

Las funciones del Consejo, así como la labor de CECAM en su seno, se vertebran en cuatro ejes principalmente:

- Las Relaciones Laborales
- El Mercado de Trabajo
- La Negociación Colectiva
- La Prevención de Riesgos Laborales

Uno de los ejes vertebradores sobre el que se sustenta la labor de CECAM en el seno del Consejo de Relaciones Laborales es el referido a las **RELACIONES LABORALES** propiamente dichas.

Cabe destacar que, en el ámbito concreto de las Relaciones Laborales, CECAM, viene desarrollando una intensa labor de interlocución de ámbito territorial y sectorial con sus organizaciones integradas, cuyo objetivo es analizar la

conflictividad en los diferentes sectores, derivada del impacto económico y laboral de la crisis sanitaria, dando a conocer los nuevos procedimientos de flexibilidad interna de las empresas y las modificaciones normativas, así como su aplicación práctica.

Además, CECAM desarrolla una labor de producción de estudios e informes sobre temas de impacto en el mundo de las relaciones laborales analizando los aspectos legales y el marco jurídico, para extraer conclusiones que permitan elaborar propuestas de mejora y recomendaciones para su mejor implantación en el tejido empresarial de la Región.

Es por ello que, desde CECAM como organización empresarial más representativa de la Región castellano manchega, hemos encontrado interesante elaborar este estudio sobre la regulación de la jornada y el tiempo de trabajo, pues constituye uno de los principales aspectos que incide en la articulación de las relaciones laborales además de ser una materia fundamental en la negociación de los convenios colectivos.

De este modo, nos encontramos ante un estudio detallado y pormenorizado de la normativa marco existente en la materia, observando el margen de competitividad empresarial y flexibilidad que deja en este ámbito la negociación colectiva, como puede ser la distribución irregular de la jornada, tema que será tratado en profundidad en las siguientes páginas.

En este trabajo se estudiará la regulación, acompañada de criterios doctrinales y jurisprudenciales sobre jornada laboral ordinaria, horario de trabajo, jornadas especiales, horas extraordinarias, etc, teniendo en cuenta que la jornada es un elemento esencial y una materia clave en la negociación colectiva.

También se analizarán las distintas variables que inciden en la fijación de la jornada laboral como elemento de conciliación para los trabajadores, así como las pautas para el cumplimiento de obligaciones tales como el registro de la jornada laboral, y su incidencia en el trabajo a distancia, el cual ha sido potenciado durante el año pasado como consecuencia de las medidas restrictivas que se establecieron a raíz de la pandemia ocasionada por el Covid-

19, la cual ha debilitado considerablemente al tejido empresarial de la Región castellano manchega.

Finalmente, este estudio terminará con una serie de cuestiones prácticas tales como encuestas sobre las horas trabajadas o aspectos referidos al absentismo laboral, acompañado de una serie de conclusiones y recomendaciones que podrán difundirse para su incorporación en las cláusulas de los correspondientes convenios colectivos.

Tiempo de trabajo

Antecedentes

Es importante destacar que, tradicionalmente, la regulación del tiempo de trabajo¹ se centraba en la **duración** de la jornada, porque de esa duración dependía la mayor o menor producción de la cadena, y no en su distribución, que era regular, pues al ser continua la producción en cadena, una distribución rígida era la manera más sencilla de administrar los recursos humanos de la empresa.

Por ello, las aspiraciones de los trabajadores se dirigían a la reducción de los tiempos de trabajo, lo cual cristalizó en las leyes de limitación de la jornada fundadas en la salud laboral, las cuales se analizarán en el epígrafe siguiente. Unas leyes que también interesaban a la empresa porque, al permitir la recuperación fisiológica del trabajador, mejoraban su rendimiento, y, por tanto, incrementaban su nivel de productividad respecto a la actividad económica que desempeñaban.

Tras la crisis del petróleo, la sociedad industrial comenzó a periclitarse. No fue la carestía de materias primas, sino un cambio profundo del modelo de producción. Realmente, el cambio estaba servido desde que, en los Estados Unidos de América, se advirtió, en los años setenta, que los trabajadores del sector terciario superaban a los del secundario, y ello se considera el nacimiento de la sociedad de la información.

Ese cambio en el sistema de producción determinó un cambio importante sobre la jornada de trabajo. Las empresas de servicios, para atender a las exigencias de sus clientes, necesitan a sus trabajadores de manera no regular, lo cual obliga a flexibilizar la jornada de trabajo y a una disponibilidad de trabajadores durante periodos amplios de tiempo, buscando realizar el trabajo en el plazo

¹ Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. “El tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en la negociación colectiva”. *XXI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*. Núm. 92. (2008). Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información, Administrativa y Publicaciones.

exigido por sus clientes - just in time - . Por ello, las reformas legales sobre la jornada de trabajo tienden a facilitar esas exigencias de productividad.

Además, es fundamental la actuación del Gobierno y de las administraciones públicas para salvaguardar la efectividad del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras, así como un mejor rendimiento de su jornada laboral, sin olvidar la protección que lógicamente debe ampararles a la hora de ejercer su profesión.

Marco regulatorio y normativo

La regulación del tiempo de trabajo² que recoge el Estatuto de los Trabajadores³ tiene su origen, por un lado, en la **Constitución Española**, donde el **artículo 35** en su **párrafo primero** se recoge el deber y derecho de trabajar de todos los españoles, así como la libre elección de profesión u oficio, y la consiguiente remuneración a cambio de la prestación de sus servicios.

Otro precepto que encontramos en la Carta Magna a colación de lo anteriormente mencionado, es el **artículo 40, párrafo 2**, el cual encomienda a los poderes públicos garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados para tal fin.

La regulación propiamente dicha de la jornada de trabajo⁴ se encuentra como hemos señalado antes, en el **Estatuto de los Trabajadores (artículos 34 a 38)** y en la normativa sobre **jornadas especiales de trabajo**⁵ (**RD 1561/1995**) que contempla previsiones específicas en materia de jornada para determinados sectores productivos tales como el comercio y la hostelería, transporte y trabajo en el mar, trabajos expuestos a riesgos ambientales o trabajo en el

² Varios autores. (2019). *Memento Práctico - Social*. Madrid. Lefebvre-El Derecho, S.A., pp.1731-1738

³ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

⁴ Montoya, A., Galiana, J.M., Sempere, A.V., Ríos, B. (2001). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª Edición. Aranzadi Editorial.

⁵ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-21346-consolidado.pdf>

interior de minas o cámaras frigoríficas, o determinadas categorías de trabajadores tales como nocturnos o los que trabajen en turnos rotatorios, empleados de fincas urbanas o guardas y vigilantes no ferroviarios.

Además, en la OIT la centralidad del tiempo de trabajo ha determinado que se haya aprobado un buen número de Convenios sobre diversos aspectos del tema en cuestión. Un total de 22 Convenios de la OIT han abordado aspectos tales como las vacaciones, las horas de trabajo en diversos sectores, el trabajo nocturno, el descanso semanal o cuestiones que inciden en la reducción de las horas de trabajo.

Al margen de la OIT, otros instrumentos normativos internacionales contienen también referencias a la jornada laboral, por ejemplo, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)** o el **Pacto Internacional de los Derechos económicos, sociales y culturales**.

En el entorno de la Unión Europea, destaca la **Directiva 2003/88/CE** la cual establece disposiciones sobre seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Esta Directiva impone que los conceptos de tiempo de trabajo, descanso, tiempo de presencia y trabajo efectivo, deben ser interpretados de manera uniforme en todo el ámbito comunitario, para garantizar eficazmente la aplicación de la normativa y la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como salvaguardar la actividad productiva del tejido empresarial.

Junto a estas normas, **otras Directivas sectoriales** regulan específicamente la ordenación del tiempo de trabajo en determinados sectores profesionales específicos tales como:

- ❖ El personal de vuelo en la Aviación Civil (Dir 2000/79/CE);
- ❖ La gente del mar (Dir 1999/63/CE);
- ❖ El trabajo a bordo de los buques que utilizan puertos de la Unión Europea (Dir 1999/95/CE);
- ❖ Las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (Dir 2002/15/CE); y,

- ❖ Los trabajadores que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario (Dir 2005/47/CE).

Siguiendo con el marco normativo de la jornada de trabajo, hay que hacer mención expresa a la negociación y a los acuerdos alcanzados entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Fruto de esos acuerdos son los denominados **Convenios Colectivos**, en los cuales también suele concretarse la jornada laboral, así como el horario, respetando los límites máximos que marca la norma, pues la regulación legal de la duración de la jornada se limita a fijar principios que actúan como mínimos dejando a la negociación colectiva la regulación concreta de los distintos aspectos relacionados con la jornada y el horario de trabajo.

Es por ello que, la negociación colectiva es fundamental para conseguir acuerdos provechosos en el seno de las empresas, que velen por la salvaguarda del normal desarrollo de las actividades económicas de éstas, así como por los intereses de las personas trabajadoras, pues consiguiendo el entendimiento y equilibrio entre ambas partes, se logrará una mejora en la productividad y una mejor prestación de los servicios.

Definición tiempo *efectivo* de trabajo, jornada de trabajo y horario de trabajo

Por **jornada de trabajo**⁶ se entiende el tiempo que, durante cada día, cada semana o cada año, ha de dedicar el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado, distinguiéndose la **jornada ordinaria** de la **jornada extraordinaria** que es la que supera a la jornada ordinaria establecida.

⁶ Varios autores. (2020). *Memento Práctico - Tiempo de Trabajo 2021-2022*. Social. Madrid. Lefebvre-El Derecho, S.A., pp.9-22

En términos similares, se define el **tiempo efectivo de trabajo** como todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

PRECISIONES:

El Tribunal Supremo en su reciente Sentencia de 26 de enero de 2021 ha considerado que “*el desplazamiento entre la entrada al recinto empresarial y el puesto de trabajo NO se considera tiempo efectivo de trabajo*”. El principal motivo es que el trabajador no está a disposición del empleador, siendo éste un desplazamiento rutinario y necesario para acceder al lugar donde sí que se encuentra a disposición del empleador.

¿Qué se considera tiempo efectivo de trabajo?

-Descanso para bocadillo: si no hay previsión en el CC, ni existe Acuerdo de Empresa, ni se viene disfrutando como condición más beneficiosa, NO tendrá la consideración de tiempo efectivo el descanso con este fin.

-Días de asuntos propios: dependerá de cómo venga recogido en el CC. Si viene recogido como un permiso no retribuido, NO tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y por lo tanto el trabajador tendrá que recuperar las horas.

Por otro lado, en cuanto al **horario de trabajo**⁷, constituye una de las figuras que más interesan desde una perspectiva práctica, pues mediante él se viene a precisar de modo concreto el momento en que se comienza, finaliza o, en su caso, interrumpe la prestación laboral a lo largo del día; esta distribución del tiempo de trabajo dentro de cada día presupone que su duración ya se ha cuantificado a través de la fijación de la correspondiente jornada; el horario concreta con exactitud cuándo se debe realizar la prestación laboral ordinaria y constituye una de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo pese a que el Estatuto de los Trabajadores sólo lo regula de forma indirecta.

PRECISIONES:

Como indica la STSJ Andalucía (Málaga) de 28/04/2000, no se vulnera derecho alguno “cuando la empresa consulta y luego elabora el calendario con arreglo a su propio criterio, pero respetando los preceptos aplicables en materia de tiempo de trabajo”.

En cuanto a los horarios de trabajo, podemos hablar de la siguiente **tipología**:

1. **Horario rígido**: supone que los trabajadores deben permanecer en su lugar de trabajo desde la hora fijada como inicio, hasta la prevista para su terminación. Ej: sistema de trabajo en cadenas de montaje.
2. **Horario flexible**: en este sistema cada trabajador puede iniciar y terminar la jornada, dentro de los márgenes de coincidencia con el resto del personal y cuando así se lo haya comunicado la empresa (TS 16-7-93).

⁷ Montoya, A., Galiana, J.M., Sempere, A.V., Ríos, B. (2001). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª Edición. Aranzadi Editorial.

3. Horario a turnos: es el referido a los supuestos en los que la hora de inicio y fin de la prestación laboral varía según períodos, más o menos, semanales.

Aunque los conceptos de jornada y horario están muy próximos y vinculados entre sí, presentan las siguientes diferencias:

- en la jornada se determina el número de horas que se han de trabajar dentro del lapso temporal de que se trate,
- el horario, sin embargo, es una consecuencia o derivación de la jornada, en él se precisa el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio, teniendo siempre a la vista y como norma a respetar la duración de la jornada establecida (TS 22-7-95).

Por consiguiente, hay una cierta subordinación del horario a la jornada. En caso de discrepancia entre ambos conceptos, debe prevalecer la jornada establecida, aunque para ello tengan que sufrir alguna modificación los horarios anteriormente marcados. Solo cabe la prevalencia del horario sobre la jornada, si así se dispone por la norma legal o convenida o se hubiese estipulado mediante pacto.

PRECISIONES:

“Si el horario impidiera el cumplimiento total de la jornada exigible, el empresario puede imponer a los trabajadores el cumplimiento íntegro de la jornada” (TS 19-2-01).

Jornada Ordinaria

Regulación y duración

Es preciso destacar en este punto el **artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores**, el cual contempla la regulación de la jornada.

En dicho precepto, podemos observar que la jornada ordinaria se determina libremente por las partes ya sea por convenio colectivo, ya sea por contrato de trabajo, si bien respetando los límites legales.

Es esencial tener en cuenta que, a efectos de computar la jornada de trabajo, se exige que, tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador ha de encontrarse en su puesto de trabajo.

PRECISIONES

“El incumplimiento de la jornada debida por el trabajador permite a la empresa deducir del salario el tiempo de trabajo incumplido. Ello es compatible, además, con la sanción disciplinaria que corresponda. En estos casos, el hecho de que la empresa sancione bien con amonestaciones bien con suspensiones de empleo y sueldo, bien con despidos, las ausencias y retrasos de los trabajadores, a la vez que detrae de sus salarios los que se hubieran devengado de haber existido una efectiva prestación de servicios, no supone una doble sanción, por cuanto que la detracción de salarios obedece al lógico desarrollo dinámico de un contrato de naturaleza bilateral y sinalagmática como es el del trabajo, sin que implique el ejercicio de potestad disciplinaria alguna, mientras que las sanciones obedecen al legítimo ejercicio de la potestad disciplinaria previsto legal y convencionalmente” (AN 20-6-19, EDJ 631905).

Son los convenios colectivos o los contratos de trabajo los que fijan la duración de la jornada de trabajo, pero respetando la duración máxima fijada por la ley para la jornada ordinaria que es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Aunque la jornada semanal no pueda superar las 40 horas de promedio, esto **no impide** que existan jornadas semanales que superen ese máximo pues así ocurre cuando se distribuye de forma **irregular** la jornada a lo largo del año, de modo que, puede que existan semanas que excedan de la media de 40 horas en tanto que otras no se llegue a prestar ese número máximo de horas.

En cualquier caso, el máximo de horas semanales aparece limitado de facto por los descansos obligatorios, tales como el descanso interjornadas y el descanso semanal, además del que deriva de la jornada máxima diaria, los cuales serán analizados en los epígrafes sucesivos.

Ejemplo de cálculo

Imaginemos una empresa a la que es de aplicación un convenio colectivo que fija una jornada anual de 1.778 horas, con unas vacaciones de 30 días naturales, y su jornada semanal de trabajo es de lunes a viernes incluidos.

Lo primero que se debería hacer es calcular el número de días de trabajo efectivo al año, y para ello descontaremos de los 365 días del año, los 30 días de vacaciones, los 48 sábados, los 48 domingos, y los 14 festivos del año. En este caso son 225 días de trabajo efectivo al año.

Por último, para calcular las horas de trabajo diario de los empleados dividiremos las horas de jornada anual entre los días de trabajo efectivo al año. Siendo en este caso el resultado de 7,9 que traducido a horas y minutos es de 7 horas y 54 minutos diarios.

En realidad, las 7 horas y 54 minutos supone un límite diario en promedio anual y lo mismo ocurre con las 40 horas semanales como tope legal.

Podrán realizarse durante determinados períodos de tiempo o de forma puntual, jornadas diarias y semanales más largas, pero después deberán compensarse con descanso retribuido equivalente en otros períodos.

Por otro lado, el número de horas ordinarias diarias de trabajo efectivo no puede ser superior a 9 en virtud del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, es una **norma de derecho dispositivo para la autonomía colectiva**, de manera que, por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre empresa con los representantes de los trabajadores, puede establecerse una jornada ordinaria inferior a 9 horas.

En todo caso, el límite a la regulación que fije una duración de la jornada ordinaria diaria superior a 9 horas es el descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el principio de la siguiente.

La jornada máxima de 9 horas diarias que fija el ET lo es respecto de la jornada ordinaria. Ello supone que podría realizarse una jornada diaria superior si se realizan horas extraordinarias, aunque respetándose también el descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Son excepciones a la aplicación de la duración máxima de la jornada ordinaria diaria:

-En el caso de trabajadores menores de 18 años, pues estos pueden realizar hasta ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.

-La regulación sobre jornadas especiales de trabajo también establece límites específicos a la duración máxima de la jornada diaria para determinados sectores y trabajos, como: guardas y vigilantes no ferroviarios, trabajo en el mar, trabajadores del campo o en el interior de las minas.

PRECISIONES:

Es importante destacar que “no puede considerarse una condición más beneficiosa ni una mejora acordada respecto del convenio colectivo la reducción de la jornada fruto del mero consentimiento de un mando intermedio de la empresa (TS 8-7-96) o pura condescendencia de la empresa (TSJ Madrid 25-3-02). En principio, el establecimiento de una reducción de jornada para el colectivo de trabajadores no afecta a la jornada reducida que como condición más beneficiosa particular se venga disfrutando por uno de ellos (TSJ País VASCO 19-2-02)”.

Descansos

Descanso en la jornada laboral diaria

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de **6 horas**, debe establecerse un período de descanso (“*tiempo de bocadillo*”), cuya duración no sea inferior a **15 minutos**.

En el caso de los menores de 18 años, y siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de **4 horas y media**, tendrán un período de descanso de **30 minutos**.

PRECISIONES:

“La finalidad del descanso de la jornada continuada es romper la permanencia del esfuerzo laboral durante más de 6h y proporcionar un tiempo libre para el refrigerio” (TS 3-6-99, EDJ 13533).

PRECISIONES:

“La pausa por bocadillo debe disfrutarse en algún momento intermedio de la jornada, como corresponde a su naturaleza, de interrupción de la actividad para recuperarse de la fatiga, pero no al principio o al final de dicha jornada, porque entonces ya no se trataría de un descanso, sino de una simple reducción de jornada” (TS 6-3-00, EDJ 2805), lo que implicaría aplicar las consecuencias de esta última, con la consiguiente minoración de su salario.

PRECISIONES:

“No es discriminatorio ni contrario al derecho de igualdad que los trabajadores no disfruten todos los días del descanso del bocadillo cuando no realizan jornadas continuadas de más de 6 horas de trabajo frente a los trabajadores que sí trabajan todos los días esa jornada” (AN 29-5-13, EDJ 72656).

PRECISIONES:

“Los trabajadores tienen derecho, durante este período de descanso de la jornada mínima de 15 minutos a salir del centro de trabajo (TSJ País Vasco 7-10-97). Sin embargo, se ha entendido que no cabe un disfrute en viernes cuando la jornada es inferior a 6 horas” (TSJ Murcia 10-1-

Aunque por convenio o contrato de trabajo pueda establecerse la consideración de pausa diaria como tiempo de trabajo efectivo, **como regla general no computa como tiempo de trabajo**, por lo que no se considera tiempo de trabajo efectivo ni por tanto se remunera por parte de la empresa.

Si el Convenio Colectivo computa dentro de la jornada máxima anual el descanso reglamentario, en tanto que tiempo efectivo de trabajo, el hecho de que un trabajador no disfrute de dicho descanso supone un exceso de jornada respecto de quien sí disfruta del descanso. Pero **tal exceso no puede calificarse como hora extraordinaria**, en tanto que la jornada materialmente llevada a cabo no supera la anual máxima prevista en el convenio. Por este motivo, *“la remuneración de ese tiempo de descanso no disfrutado **no debe ser la prevista para las horas extraordinarias** sino **la prevista en el convenio para el tiempo efectivo de trabajo**”* (TS 12-11-15, EDJ 242615).

Descanso entre jornadas (interjornadas)

Por otro lado, se establece que entre el final de una jornada de trabajo y el principio de la siguiente deban mediar, como mínimo, **12 horas**.

El cómputo de 12 horas de descanso ha de tener lugar una vez finalizada la jornada de trabajo efectiva y por tanto se hayan realizado o no horas extraordinarias. Desde la finalización de las mismas hasta el inicio de una nueva jornada han de haber transcurrido necesariamente 12 horas.

No obstante, en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, se prevén **excepciones** al descanso mínimo de 12 horas en diferentes sectores o colectivos debido a sus especialidades:

- Sector de la hostelería,
- Empleados de fincas urbanas,
- Trabajadores del campo,
- Transporte por carretera,
- Transporte ferroviario,

- Trabajo en el mar,
- Trabajo a turnos,
- Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía,
- Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas

Descanso semanal

La finalidad del descanso semanal es garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, de manera que puedan desarrollar su actividad profesional en **mejores condiciones**, incrementando con ello la **productividad** de la actividad económica de la empresa.

La duración del descanso semanal ha de ser al menos de **1 día y medio**, aunque por convenio colectivo o acuerdo individual puede aumentarse.

El descanso semanal debe ser como regla general, **ininterrumpido**, lo que supone que, en principio, no se admite su fragmentación. No obstante, se admiten **excepciones**:

-Cuando la duración del descanso semanal se haya incrementado por convenio o acuerdo colectivo o por acuerdo individual, la duración del descanso semanal que supere la prevista legalmente puede disfrutarse de forma interrumpida.

-En segundo lugar, la regulación de las jornadas especiales permite en algunos casos disfrutar el descanso semanal de forma interrumpida.

-También en el caso de las relaciones laborales de carácter especial existen reglas específicas que permiten disfrutar el descanso semanal de forma interrumpida.

PRECISIONES:

Siguiendo la regla general, “*el descanso semanal comprende la tarde del sábado o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Se trata de una norma o regla de carácter dispositivo que puede ser modificada por la negociación colectiva de manera que por convenio o acuerdo se puede fijar otro día de la semana para disfrutar del descanso semanal*” (TS 23-1-91, EDJ 594). “*La normativa reguladora de jornadas especiales también contempla la posibilidad de excepcionar esta regla de disfrute del descanso semanal en domingo. Así ocurre, por ejemplo, con el trabajo a turnos*” (TSJ Galicia 7-7-14, EDJ 129024).

Por lo que se refiere a los **trabajadores menores de 18 años**, el descanso semanal ha de ser como mínimo de **2 días ininterrumpidos**. En este caso, no caben modalizaciones, de modo que el descanso no puede acumularse por períodos superiores a una semana ni ser en ningún caso inferior a 2 días.

Jornadas Especiales

El Estatuto de los Trabajadores establece que el Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las **organizaciones sindicales y empresariales más representativas**, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

A colación de lo anterior, las **jornadas especiales de trabajo** son aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común para adaptarse a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos. En cuanto a su regulación podemos destacar el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

La regulación de jornadas especiales **no es aplicable** a las relaciones laborales de carácter especial.

Podemos distinguir entre jornadas especiales:

a) Por razón de la actividad económica:

a.1. Sectores

a.2. Modalidades especiales de aplicación de la jornada

b) Por características especiales del trabajador

Apartado A): por razón de la actividad económica

a.1. Sectores

Los sectores en los que puede establecerse una ampliación de jornada distinta a la general son:

1. COMERCIO y HOSTELERÍA: el medio día del descanso semanal que se prevé con carácter general puede ser acumulado por períodos de hasta 4 semanas o separado, respecto del día completo, para su disfrute en otro día de la semana. Con respecto a la hostelería y a las actividades de temporada, la aplicación del régimen especial de jornada se circunscribe a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la hostelería y en particular, a las zonas de alta afluencia turística. Es factible la acumulación del medio día de descanso, en períodos más amplios a los generales, sin que en ningún caso excedan de los 4 meses. Igualmente se permite la reducción del descanso entre jornadas a 10 horas y su compensación de forma acumulada. Ambas posibilidades deben ser acordadas mediante convenio colectivo o en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
2. GUARDAS Y VIGILANTES NO FERROVIARIOS: su tiempo de trabajo puede extenderse hasta 12 horas al día, siempre que no se les exija acumulativamente una vigilancia constante y tengan dentro de la zona limitada a su cuidado, un lugar destinado para que puedan descansar adecuadamente. Se les aplica lo dispuesto sobre descansos durante la jornada laboral, entre jornada y semanales para los empleados de fincas urbanas.
3. EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS: la regulación de las jornadas especiales de trabajo se refiere exclusivamente a quienes presten servicios en

régimen de plena dedicación que está comprendido entre las horas establecidas para la apertura y cierre de los portales. Los trabajadores deben disfrutar cada día de trabajo, dentro de las horas de servicio, de uno o varios períodos de descanso, en la forma que se determine por CC o en su defecto, mediante acuerdo con el titular del inmueble. El límite que se establece es que el tiempo de trabajo efectivo no exceda de la jornada ordinaria de trabajo: 40h semanales de promedio en cómputo anual. El descanso entre jornadas debe ser como mínimo de 10 horas consecutivas, cuya diferencia hasta las 12h establecidas para el régimen general, se compensan por períodos de hasta 4 semanas. Respecto al medio día del descanso semanal, se dan dos posibilidades: 1. Acumulación por períodos de hasta 4 semanas, o, 2. Disfrute separado del día completo en otro día de la semana.

4. TRANSPORTES: la ordenación del tiempo de trabajo en el sector de transportes consta de una serie de disposiciones comunes a todos ellos que se examinan a continuación y de otras específicas para el transporte en carretera, ferroviario, aéreo y por mar.

Con respecto al tiempo de trabajo efectivo es aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y realizando su actividad (conducción del vehículo o medio de transporte, trabajos durante la circulación del mismo o trabajos auxiliares relacionados con el vehículo, pasajeros o carga).

A este trabajo le es de aplicación la jornada máxima ordinaria de 40h/semanales de promedio anual, así como el límite de horas extraordinarias (80h/año), no pudiéndose realizar una jornada diaria superior a 12h, incluidas horas extraordinarias.

Con respecto al tiempo de presencia se refiere a aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, pero sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y similares. Estas horas no computan a efectos de la jornada máxima ordinaria, ni para el límite de horas

extraordinarias. No pueden exceder de 20h semanales de promedio, en un periodo de referencia de 1 mes, distribuidas según los criterios pactados colectivamente y respetando los descansos entre jornadas y semanales propios de cada actividad.

PRECISIONES:

“El tiempo de espera en una localidad diferente de la de origen o destino debe ser computado por mitad como tiempo de presencia, pero nunca como tiempo de trabajo efectivo”. (TS 26-7-13)

5. TRABAJOS DE PUESTA EN MARCHA Y CIERRE DE LOS DEMÁS: para los trabajadores cuya actividad pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, se prevé la posibilidad de ampliar la jornada, por el tiempo estrictamente necesario, siempre que el servicio no pueda realizarse mediante turnos entre los trabajadores dentro de la jornada ordinaria de trabajo (por ejemplo, un portero que proceda a la apertura y cierre del centro de trabajo ampliará su jornada por “el tiempo estrictamente necesario”). Se trata de una excepción referida a tareas concretas y a un número limitado de trabajadores y siempre que no exista otro sistema para cubrirlo. La forma y compensación de tal ampliación ha de establecerse mediante acuerdo o pacto, respetando siempre los períodos de descanso entre jornadas (12h) y semanales (día y medio) previstos. El tiempo de trabajo prolongado no se tiene en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada diaria, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

6. TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECIALES DE AISLAMIENTO O LEJANÍA: la norma se refiere a los trabajos realizados en actividades no señaladas

expresamente y que, por razones de climatología o emplazamiento, se caracterizan por: el alejamiento entre el lugar del trabajo y la residencia del trabajador; o bien, el aislamiento del centro de trabajo.

En estos casos, las disposiciones generales del ET pueden ser adaptadas a sus necesidades específicas, solo mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

7. ACTIVIDADES CON JORNADAS FRACCIONADAS: se entiende por jornadas fraccionadas aquellas del sector servicios que deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día. Esta distribución tiene, asimismo, los siguientes efectos: - no exceden en su duración total de la jornada ordinaria pactada, - resulta imposible el descanso ininterrumpido de 12h entre jornadas.

Mediante convenio o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores puede pactarse un descanso ininterrumpido entre jornadas de hasta nueve horas, siempre que disfruten durante la jornada, como descanso alternativo compensatorio, de un descanso ininterrumpido no inferior a cinco horas.

8. TRABAJO EN EL CAMPO: la distribución y modalidad de cómputo de la jornada en las labores agrícolas, forestales y pecuarias se establece en los convenios colectivos o en su defecto, se tiene en cuenta la costumbre local, siempre que no sea incompatible con la organización del trabajo en la explotación. De manera especial, se establece:

- a. La posibilidad de ampliar jornada en las labores agrícolas y de ganadería y guardería rural, hasta un máximo de 20 horas semanales, sin que la jornada diaria exceda de 12. Las horas de exceso se compensarán como horas extraordinarias.

- b. El descanso mínimo entre jornadas ha de ser de 10 horas. La diferencia hasta las 12 establecidas pueden compensarse por períodos de hasta 4 semanas.
 - c. En cuanto al descanso semanal de día y medio establecido en la normativa común, pueden también acumularse por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal, o separarse del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana.
 - d. En cuanto a la limitación de la jornada: - 6,20 horas diarias y 38 horas semanales de trabajo efectivo, en faenas de extraordinario esfuerzo físico o especial penosidad por la temperatura o humedad; - 6 horas diarias y 36 semanales, para trabajos con los pies en agua, fango y en cava abierta, en terrenos que no estén previamente alzados.
9. TRABAJO EN EL MAR: la regulación de las condiciones de tiempo de trabajo y descanso es común a todos los trabajadores que prestan servicios a bordo de buques o embarcaciones. La única excepción es la del capitán o persona que ejerza el mando en la nave, cuya jornada de trabajo se rige por las cláusulas de su contrato de trabajo, siempre que no configuren prestaciones que excedan notoriamente de las que sean usuales en el trabajo en el mar. No obstante, cuando venga obligado a montar guardia y en lo relativo al descanso obligatorio semanal se rige por la normativa común para la totalidad del personal. Por lo que se refiere a la jornada de trabajo y descansos de los buques inscritos en el Registro Especial, se rige por la normativa común, salvo el límite de 80 horas extraordinarias al año que no es de aplicación.

a.2. Modalidades especiales de aplicación de la jornada

Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Es trabajador nocturno quien presta servicios en alguna de las siguientes modalidades:

- realiza normalmente una parte no inferior a 3h de su jornada diaria de trabajo en período nocturno,
- se prevé que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada anual.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36.1 establece que los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias, se permite tal posibilidad o la ampliación del período de referencia **cuando se cumplan los siguientes requisitos:**

1. Estar dentro de alguno de estos supuestos:
 - a. Los casos regulados de ampliación de jornada por razón de la actividad.
 - b. La prevención y reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
 - c. En el trabajo a turnos, en el caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

En el caso de los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales, solo pueden realizarse en los dos últimos supuestos.

2. No rebasar los siguientes límites:

- a. Se prohíbe superar la jornada de 8h diarias de trabajo efectivo de promedio, dentro del período de referencia de cuatro meses ampliable a seis meses por convenio colectivo en los supuestos de ampliación de jornada y de cuatro semanas en los casos de reparación de siniestros y daños, y, trabajo a turnos.
- b. Sea cual sea su forma de compensación, se debe reducir la jornada de los trabajadores afectados en los días subsiguientes, hasta alcanzar el promedio de 8h de jornada diaria en el período de referencia que corresponda al caso.

El empresario garantizará que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una **evaluación gratuita de su salud**, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a **intervalos regulares**, en los términos que se establezca.

Los trabajadores nocturnos a los que se les reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tienen derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

PRECISIONES:

En este punto existe jurisprudencia reiterada que establece que *“el cambio está vinculado a la existencia en la empresa de un puesto que no necesariamente ha de ser de igual categoría que el que desempeñaba el trabajador”* (TSJ Castilla-La Mancha 1-7-99).

Trabajo a turnos

Algunos sectores empresariales requieren una **forma particular de organización** del trabajo de su plantilla. Esto es porque se necesita que las actividades dentro de la empresa o sector de servicio se encuentre en funcionamiento de forma constante.

Por tanto, se acostumbra a organizar la jornada laboral por turnos que van rotando en el tiempo y así lograr que cada trabajador cumpla con una jornada equitativa. Entre los sectores donde se acostumbra a utilizar este tipo de organización del trabajo están la hostelería, el transporte y servicios públicos como los de salud.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización de trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, prestando sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En estas empresas y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se puede acumular por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día a la semana.

Cuando por la naturaleza de su actividad se realice el trabajo en régimen de turno incluidos los domingos y festivos, pueden efectuarlo:

- 1- Por **equipos de trabajadores** que desarrollen su actividad por semanas completas, o bien
- 2- Mediante **contratación de personal** para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Por otro lado, dependiendo de cómo esté organizado el trabajo de turnos rotativos en el seno de la empresa, existen diferentes tipos y patrones:

- **Turno rotativo doble**: en este tipo de turno rotativo los empleados alternan el **turno de mañana y de tarde** durante, por lo general, una semana. Este es uno de los más extendidos y se utiliza sobre todo en empresas que trabajan de lunes a viernes.
- **Turnos rotativos triples**: las 24 horas del día se dividen en tres turnos de ocho horas: **mañana, tarde y noche**. Así, el funcionamiento de la empresa no se frena en ningún momento, tampoco durante los fines de semana.
- **Rotación natural o inversa**: se hace referencia a la **forma en la que se hace la rotación de los turnos**. Es decir, podemos seguir el patrón natural que sería mañana, tarde y noche. O bien, hacer una rotación inversa que se correspondería con noche, tarde y mañana (por ese orden).

Apartado B): por características especiales del trabajador

La jornada ordinaria puede ser limitada o reducida en el seno de la empresa para reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo puedan entrañar un riesgo para aquellos.

1. **Trabajos expuestos a riesgos ambientales**
 2. **Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación**
 3. **Trabajos en el interior de minas**
 4. **Trabajos de construcción y obras públicas**
5. **Menores de 18 años**: atendiendo a su especial necesidad de protección, el tiempo de trabajo de los menores de 18 años está sujeto a las siguientes limitaciones:

- a. No pueden realizar más de 8 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.
- b. La pausa durante la jornada de trabajo debe tener una duración mínima de 30 minutos y debe establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 4h y media.
- c. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años debe ser, como mínimo, de dos días ininterrumpidos, sin que prevea la ley la posibilidad de su acumulación fuera del marco temporal de la semana.
- d. Les está prohibido:
 - i. Realizar trabajos nocturnos,
 - ii. Hacer horas extras, entendiendo por tales las que superen la jornada de 8 horas diarias.
- e. No les son de aplicación las normas sobre jornadas en sectores específicos referidas a:
 - i. Regímenes de descanso alternativos;
 - ii. Ampliaciones de jornada;
 - iii. Excepciones al régimen común del trabajo nocturno.

Esquema-resumen jornada laboral y descansos

Materia	Tiempo	ET
Jornada ordinaria máxima	40h/semana	Art.34.1
Jornada diaria máxima	9h	Art.34.3
Pausas mínimas durante la jornada	15 min	Art.34.4
Descanso mínimo entre jornadas	12h	Art.34.3
Descanso mínimo semanal	1 día y ½	Art.37.1
Descanso mínimo anual	30 días naturales	Art.38.1
Nº máximo de horas extras	80h/año	Art.35.2

Horas Extraordinarias

Lo importante para saber si una hora puede considerarse como extraordinaria no es sino la **delimitación de la jornada ordinaria**.

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice **sobre** la duración de la **jornada** ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o el contrato de trabajo y en todo caso sobre la duración máxima legal.

Además, es necesario señalar que durante las horas extraordinarias debe realizarse **trabajo efectivo**.

PRECISIONES:

“No se consideran extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal (40 horas), pero no superen la jornada ordinaria anual en la distribución semanal que se hubiese pactado” (TSJ Cantabria 13-5-93, EDJ 23421; TSJ Madrid 3-5-01, EDJ 102414).

“No se consideran extraordinarias las horas dedicadas al descanso de los trabajadores dentro del centro de trabajo, como puede ser el caso de los educadores, cuando pernocten en el mismo, responden a un deber impuesto por la empresa” (TS 21-7-88, EDJ 6547), “pero sí aquellas que, sobrepasando la jornada máxima legal o convencional, responden a una tarea ocupacional con existencia real, efectiva y actual” (TS 24-6-92, EDJ 6827)

Como **norma general**, tanto el ofrecimiento por parte de la empresa, como la realización por parte del trabajador de horas extraordinarias es **voluntaria**,

salvo que su realización se haya pactado en **convenio colectivo o contrato individual de trabajo**.

De un modo excepcional, el trabajador está **obligado** a la ejecución de las horas extraordinarias en los siguientes supuestos dentro de los límites legales:

- Cuando su realización y las causas que justifican la negativa a la realización se hayan pactado en contrato individual o en convenio colectivo, dentro de los límites que se señalan en él.
- Cuando sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes (fuerza mayor).

No obstante, conviene recordar que está **prohibida** la realización de horas extraordinarias en los siguientes supuestos:

- Cuando los trabajadores sean menores de 18 años.
- Cuando se trate de trabajadores nocturnos (ver epígrafe correspondiente).
- Cuando el trabajador esté contratado por un contrato para la formación y el aprendizaje salvo en el caso de que sea por fuerza mayor.
- Cuando la modalidad contractual lo sea a tiempo parcial, salvo en el caso de que sea por fuerza mayor.

De modo que, las **horas extraordinarias por fuerza mayor** o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes presentan las siguientes características:

- Son obligatorias para el trabajador.
- Pueden realizarse durante la jornada nocturna.
- El exceso de horas trabajadas sobre la jornada ordinaria no se tiene en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Este trabajo de necesidad, conforme a reiterada jurisprudencia, **es obligatorio para el trabajador** y su realización habrá de prolongarse tanto como exija la situación de prevención o reparación, con el límite de sus posibilidades físicas, pues ante necesidades excepcionales e imprevisible de la empresa, es razonable que el trabajador haya de prestar actividad incluso fuera de los momentos en que le correspondía.

En cuanto al número máximo de horas extraordinarias que se pueden realizar durante el año, el Estatuto establece que sean **80**, no siendo admisible su ampliación.

Ahora bien, en cuanto a la **compensación o retribución de las horas extraordinarias**, mediante **convenio colectivo** o en su defecto **contrato individual**, se puede **optar** entre **abonar** las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, sin ser inferior a la hora ordinaria **o compensarlas** por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto, se compensarán mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Es importante destacar que el convenio puede establecer por encima de la jornada ordinaria unas horas complementarias y excluirlas del régimen retributivo de las horas extraordinarias, siempre que la suma de ambas (ordinarias y complementarias) no exceda del límite de la jornada máxima legal, a partir del cual ya estamos ante horas extraordinarias, en las que la regla estatutaria es indisponible para la negociación, lo que no sucede con aquellas que no exceden de ese límite, que pueden retribuirse a una tasa inferior a la prevista por el propio convenio para la hora ordinaria.

Festivos y Vacaciones

Las fiestas laborales constituyen un **descanso laboral de carácter retribuido y no recuperable** que se disfruta en una serie de fechas específicas consideradas de interés cívico o religioso, consolidando así la identidad colectiva de la comunidad.

El número de festivos está fijado con carácter anual en **14 días**, de los cuales **2** son locales. Las fiestas laborales son fijadas por los poderes públicos y publicadas en el BOE para su posterior traslado al calendario laboral de la empresa, mediante un procedimiento complejo en el que intervienen la Administración estatal, la de las CCAA y la Administración local.

En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional:

- **Las de la Natividad del Señor (25 de Diciembre).**
- **Año Nuevo (1 de Enero).**
- **1 de mayo, como Fiesta del Trabajo**
- **12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.**

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes.

Con respecto a las vacaciones anuales⁸, aunque cabe mencionar el artículo 38 del Estatuto, éste resulta sumamente escueto pues quedan aspectos sin resolver, por lo que es conveniente acudir a criterios jurisprudenciales.

El carácter anual viene siendo entendido por la jurisprudencia como que sólo se tiene derecho a su disfrute tras un año de prestación de servicios; a su vez, deben de tomarse como máximo dentro del año siguiente al final de tal devengo (art.9 Conv. 132 OIT).

⁸ Varios autores. (2019). *Memento Práctico - Social*. Madrid. Lefebvre-El Derecho, S.A., pp.1917-1925

El art.38.2 ET muestra la posibilidad de que el tiempo vacacional se fraccione en dos e incluso, parece, en más fases (práctica convencional admitida por jurisprudencia), pero en todo caso una de ellas debería de consistir en el disfrute ininterrumpido de dos semanas laborables (art.8.2 Conv. 132 OIT), aunque esta última regla se considera en ocasiones dispositiva.

La jurisprudencia viene advirtiendo que **el trabajador no adquiere el derecho a mantener como fecha de disfrute la de años precedentes**, sino que para cada vez han de ponderarse las diversas circunstancias concurrentes teniendo en cuenta la dinámica de la empresa y las divergencias de la actividad económica de la misma en función del período del año en el que se soliciten.

PRECISIONES:

En cuanto a los puentes como condición más beneficiosa, la jurisprudencia se ha manifestado en diferentes ocasiones indicando que *“no se trata de un derecho general e ilimitado por parte de los trabajadores a disfrutar todos los puentes que se produzcan a lo largo de su relación laboral con la empresa, sino de acuerdos colectivos limitados a la fijación del calendario de cada año con vigencia durante el mismo”* (TS 17-3-92).

Para el disfrute de las vacaciones **es presupuesto necesario la previa prestación de servicios**. Esto significa que su duración total corresponde a que se haya trabajado durante el año completo, siendo **proporcionales al tiempo trabajado** en caso contrario.

La fijación de las vacaciones se ha de realizar de **común acuerdo** entre el empresario y el trabajador, siempre de conformidad con lo establecido en su caso, en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo, la fecha de disfrute se fija por la jurisdicción social.

Respecto a la duración de las vacaciones, la ley establece que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede, en ningún caso, ser inferior a **30 días** naturales, estando referido el período de disfrute al **año natural** (TS 17-9-02).

PRECISIONES:

- *“No se vulnera el CC con la decisión unilateral de la empresa obligando, por razones productivas, a los trabajadores de un determinado grupo profesional a disfrutar sus vacaciones anuales durante el mes de agosto máxime si se ha respetado prescripciones convencionales tales como (TS 12-3-01):*

- *Período dentro del cual deben tomarse las vacaciones,*
- *Cobertura suficiente de los servicios donde están destinados”.*

- *“Se ha entendido que la empresa puede obligar a que una parte de las vacaciones anuales se disfrute durante los días de cierre del mes de agosto, cuando existan causas económicas que lo justifican dado el ahorro que supone para el Estado el cierre del edificio durante tal período” (TSJ Madrid 26-3-12).*

Permisos y Licencias

Artículo 37.3 ET

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Matrimonio.	15 días naturales
Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo de un familiar (hasta el 2º grado de consanguinidad).	2 días (4 días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento efectivo)
Traslado del domicilio habitual.	1 día
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como el ejercicio del sufragio activo.	El tiempo indispensable
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como asistencia a las sesiones de información y preparación en los casos de adopción, guarda o acogimiento.	El tiempo indispensable
Cuidado del lactante hasta que cumpla los 9 meses en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.	1 hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones (incrementándose proporcionalmente en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple). *Este permiso se podrá sustituir por una reducción de la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.
Nacimiento de hija o hijo prematuros o que, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	1 hora de ausencia del trabajo. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
Guarda legal (cuidado directo de menor de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida). *Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse	Reducción de la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	
Cuidado de menor con cáncer u otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el servicio público de salud y hasta que el menor cumpla 18 años.	Reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla.
Víctimas violencia de género o víctimas de terrorismo.	Reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo mediante horario flexible, así como el derecho a teletrabajar si fuera posible.

Por “**permisos**” se alude a una serie de interrupciones del contrato de trabajo o supuestos en los que el empleado se ausenta de su puesto de trabajo sin pérdida de retribución.

En general es necesario que esa ausencia se produzca “**previo aviso y justificación**” del trabajador al empresario; lo que significa que con una antelación razonable se haga saber a la empresa que se producirá la ausencia.

La justificación ha de ser congruente con las características de la causa del permiso y su duración pues el trabajador que acude a artificios o falsedades a la hora de justificar la causa de la ausencia puede ser sancionado por la empresa, aunque respetando los principios y preceptos correspondientes.

PRECISIONES:

Respecto del medio por el que se cursó el previo aviso a la empresa, es válido cualquiera que consiga la finalidad de trasladar a los órganos competentes lo que sucede: llamada telefónica, carta, correo electrónico, fax, etc. No obstante “*aunque exista la causa sustantiva que legitima el disfrute del permiso, el incumplimiento de esta exigencia instrumental provoca que, tácitamente, las ausencias queden injustificadas para la empresa, pudiendo la misma adoptar las medidas disciplinarias pertinentes, incluso si posteriormente se justifica formalmente el motivo de la ausencia*” (STS 5 de octubre 1982).

Distribución irregular de la jornada

Es común en el seno de la relación laboral que, durante la vida de esta, la jornada de trabajo necesite variar para amoldarse a las circunstancias que se sucedan en el seno de la empresa, sin que suponga, por tanto, en todo momento, una distribución estrictamente homogénea o lineal. Para estas situaciones puede establecerse una variación de la jornada de trabajo a lo largo del año conocida como **distribución irregular de la jornada** (art.34.2 ET).

Esta distribución irregular puede estar contemplada en convenio colectivo o acuerdo entre representantes de los trabajadores y la empresa, aunque también se puede acudir a ella en defecto de pacto o acuerdo con determinadas condiciones.

La distribución irregular es una herramienta verdaderamente útil para mejorar el funcionamiento y organización empresarial. Permite realizar una **planificación detallada y efectivizar los recursos disponibles** sin sumar costes innecesarios para la organización.

La distribución irregular de la jornada es una medida de flexibilidad interna que permite a las empresas adaptar el sistema de distribución de la jornada a las necesidades productivas, posibilitando la optimización de los recursos humanos y amoldando la jornada a posibles cambios en la demanda de sus productos.

La distribución irregular de la jornada laboral es **una herramienta que permite a las empresas redistribuir el horario de sus empleados en función de las necesidades de producción** y volumen de trabajo.

La finalidad de la distribución irregular de la jornada es que el empresario disponga de un mecanismo para **adaptar** las horas anuales en las que sus trabajadores prestan sus servicios a los períodos de mayor producción o a otros imprevistos que pudieran darse durante el año.

Esto viene determinado por la **autonomía colectiva**, ya sea mediante acuerdos o pactos de empresa. El límite viene establecido en el art.34.2 ET el cual establece que **la empresa podrá distribuir a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.**

Por lo tanto, el empresario tiene **tres posibilidades** en cuanto a la distribución irregular:

1. Realizarla siguiendo el **procedimiento establecido por convenio colectivo**,
2. Alcanzar un **acuerdo con los representantes de los trabajadores**,
3. La empresa **puede manera unilateral** distribuir al menos el **10%** de la jornada de trabajo. La decisión no puede ser arbitraria, sino que debe estar conectada con la utilidad y la necesidad del funcionamiento de la empresa, y, por lo tanto, **será susceptible de control judicial**.

Dicha distribución debe respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal legales y la empresa debe informar al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo que resulte de aquélla.

PRECISIONES:

Un ejemplo de la distribución irregular de la jornada puede ser el denominado “horario de verano”. Es frecuente que los convenios colectivos o en el propio contrato del trabajador se establezca la jornada intensiva o continua durante el período estival. Esto implica un debate de la hora de inicio de la jornada diaria y la eliminación de la pausa de la comida, con el consiguiente adelanto de la hora de salida. Con este horario se trabajan menos de 8 horas diarias, pero se compensa el cómputo anual a través de una distribución irregular de la jornada del resto de la semana o del año. “*Este derecho ha de modularse para adaptarlo al tipo de actividad, de contrato y de sistema de trabajo, de tal modo que el trabajador no puede exigir una jornada intensiva en horario de mañana si es durante la tarde cuando se da la mayor carga de trabajo” (TSJ Galicia 26-2-13).*

Jornada como herramienta de conciliación de la vida familiar y laboral

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁹ supuso un hito en esta materia pues introduce por primera vez el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada (disposición adicional decimo primera, apartado tres). Con ello, la intención de la LOI es promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que las partes acuerden su contenido.

De nuevo el papel de la negociación colectiva en relación a los derechos de conciliación es clave ya que el diseño legal de los derechos de conciliación se realiza sobre la base de su reenvío a la negociación colectiva para la determinación de los términos de su disfrute sobre todo respecto los derechos de adaptación de la jornada reconocido en el artículo 34.8 ET que remite su contenido material a lo que establezca el convenio colectivo o al acuerdo entre las partes.

Es importante destacar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación¹⁰, el cual ha modificado, entre otros aspectos, el art.34.8 del ET por el que se regula el derecho de los trabajadores a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Los términos de su ejercicio se detallarán en la negociación colectiva, pero en ausencia de regulación convencional, será la empresa, la que, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con el trabajador durante un período máximo de 30 días. Finalizado el plazo, la empresa comunicará, por escrito, la aceptación de la solicitud, planteará otra

⁹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

alternativa manteniendo las necesidades de conciliación o expresará la negativa a su ejecución.

Es importante destacar que si la empresa acredita correctamente los perjuicios que esa adaptación de jornada le podría entrañar o se esfuerza en consentir medidas de negociación alternativas, se entiende que *“la empresa se muestra **flexible** para intentar **conciliar** y ello puede ser motivo para desestimar, en ese caso, la solicitud de la persona trabajadora”* (STSJ Sevilla, 12/04/2019).

De modo que la empresa, en el caso de denegar la pretensión, debe hacerlo de forma razonada y ajustada a Derecho.

Una de las medidas del RDL 6/2019 anteriormente mencionado que mayor impacto ha tenido y tendrá en un futuro es la creación de un nuevo **permiso de nacimiento para ambos progenitores** que sustituye, equiparándolos en su duración, a los permisos de maternidad y paternidad. Este nuevo permiso supone la suspensión del contrato de trabajo durante 16 semanas para ambos progenitores, que, de esta forma, verán equiparados en su duración los permisos causados por el nacimiento, la adopción, la guardia preadoptiva o determinados acogimientos.

La equiparación en la duración y la configuración del permiso de nacimiento como un derecho individual e intransferible y de ejercicio obligatorio para ambos progenitores se rige en un **claro factor de promoción de la conciliación de la vida personal y familiar** y sobre todo del principio de **corresponsabilidad** entre ambos progenitores.

La madre biológica como ocurría hasta ahora deberá disfrutar obligatoriamente de 6 semanas ininterrumpidas y a tiempo completo de descanso postparto. La novedad reside en que ahora el otro progenitor deberá, imperativamente, disfrutar de seis semanas con posterioridad al parto y también de forma ininterrumpida y a tiempo completo.

Por lo que se refiere a la **forma de disfrute**, el permiso por nacimiento deberá disfrutarse dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa

de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el art.48.5 TRLET.

Con respecto a la **distribución** del permiso de nacimiento posterior al parto, la norma permite que, a voluntad de los titulares, el permiso pueda distribuirse en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, con la única obligación de que cada período semanal o, en su caso, de la acumulación deba comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

La **principal modificación** introducida en relación con el **permiso de lactancia** radica en que, mientras que el antiguo artículo 37.4 ET preveía el disfrute del permiso por uno solo de los trabajadores en el caso de que ambos trabajaran, su nueva redacción suprime esta limitación y prohíbe la transferencia de su disfrute entre los progenitores o figuras afines (adoptantes, guardadores o acogedores). Asimismo, se incluye una previsión ya existente con anterioridad en relación con los derechos de reducción de jornada (artículo 37.6 ET) sobre la facultad empresarial de limitar por razones justificadas el disfrute de este permiso cuando ambos progenitores presten servicios en la misma empresa.

Los trabajadores deberán comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días el momento del disfrute de estos periodos semanales o la acumulación de ellos.

Es esencial destacar que es en la negociación colectiva donde se pactarán por parte de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras, los términos para el ejercicio de aquel derecho teniendo en cuenta tanto los intereses del trabajador como las necesidades de la actividad económica de la empresa, sin que aquello suponga un menoscabo del ritmo de producción del empresario.

Registro de la jornada laboral

Es importante destacar en este apartado el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo¹¹, a partir del cual las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador.

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

Además, la empresa conservará los registros diarios de jornada durante 4 años y estarán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De modo que, el empresario, como facultad inherente a su poder de organización, tiene el control del cumplimiento del horario por parte de los trabajadores. Como consecuencia de este control puede ejercitar su potestad sancionadora en caso de incumplimientos, sanciones que podrán abarcar desde simples amonestaciones hasta extinciones del contrato cuando sean reiterados e injustificados los incumplimientos.

El **tipo de sistema** de registro responderá a la libre elección de la empresa, siempre que garantice la fiabilidad de los datos y podemos hablar de dos sistemas de control, el del fichaje (al entrar o salir del centro de trabajo o en caso de trabajadores no presenciales o móviles, mediante internet), y, el de validación (a través de plataformas que habitualmente utilizan un software específico generando informes automáticos).

Es válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático siempre que proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori,

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3481-consolidado.pdf>

garantizando la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada una vez registrada.

El registro diario de jornada y el registro de horas extraordinarias son obligaciones legales independientes y compatibles, aunque puede usarse un mismo sistema de registro para ambas obligaciones.

Respecto al trabajo a distancia y teletrabajo, el registro es asimismo **obligatorio**, existiendo fórmulas telemáticas asequibles o, pudiendo existir autorregulación convencional o autogestión del tiempo por el trabajador en hojas de firma o instrumentos similares, siempre que el empresario de su consentimiento.

Por ello, **es necesario que la empresa pueda medir de algún modo el trabajo efectivo realizado por los trabajadores cuando la prestación de servicios se lleva a cabo de forma remota**, pues existe el riesgo de que pueda desvirtuarse la finalidad del registro si las empresas carecen de los medios necesarios e idóneos para asegurar la correcta efectividad del trabajo en cuestión.

Aquí puedes acceder a la [Guía sobre el Registro de la Jornada elaborada por el Ministerio de Trabajo](#) para resolver las posibles dudas que surjan para su correcto cumplimiento:

<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

Trabajo a distancia y su incidencia en la jornada laboral

El teletrabajo o trabajo a distancia se configura como una forma particular de organización del trabajo que tiene como finalidad **favorecer la flexibilidad de las empresas** en la organización del mismo, **incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.**

El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de **regulación** tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

La exposición de motivos de dicha ley reconocía el **teletrabajo** como una **particular forma de organización del trabajo** que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que *«la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido*

por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

Por su parte, 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, ya analizado anteriormente, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) 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 y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un **auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia**.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

La expansión de la pandemia y las necesarias medidas de contención han alterado de forma **abrupta** la evolución económica global, con caídas pronunciadas en la actividad y en el empleo.

De otro lado, la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente.

En suma, las tecnologías de la comunicación han constituido una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad productiva, lo cual favorece a personas trabajadoras y empresas, hace

posibles empresas eficientes y con una alta especialización, permite la aceleración económica de las zonas rurales e incrementa las posibilidades de empleo.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, el Gobierno dictó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que tras ser convalidado por el Congreso de los Diputados ha sido tramitado como proyecto de ley, destacando por ende la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹², en vigor desde el 11 de julio de 2021.

El artículo 1 de dicha Ley establece que *“es regular el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de tres meses, **un mínimo del 30%** de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”*.

Una vez llegado a un entendimiento entre empresa y trabajador sobre el acuerdo de llevar a cabo el trabajo a distancia, es necesario que exista un acuerdo firmado entre ambas partes, por escrito, bien sea en el contrato inicial o en un documento posterior antes de que se inicie la relación laboral a distancia.

Asimismo, se entiende necesario establecer en la medida precisa las facultades de control y organización que corresponden a la empresa, para garantizar un uso y conservación adecuados de los equipamientos entregados, las limitaciones de uso personal de los equipos y conexiones, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

Existe, además, entre otros aspectos destacables, una marcada atención al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia, con llamadas expresas a la hora de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el

¹² <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf>

contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular.

Según los datos recogidos en su último informe por [Red.es](#)¹³, una entidad pública adscrita al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, **en el segundo trimestre de 2021 sólo un 9,4% de las personas ocupadas trabajaron desde su domicilio particular habitualmente** —más de la mitad de los días de su jornada laboral—. Una caída de casi siete puntos con respecto a los registros del mismo periodo de 2020 (**16,2%**), y de casi dos puntos en comparación con los del trimestre anterior (**11,2%**).

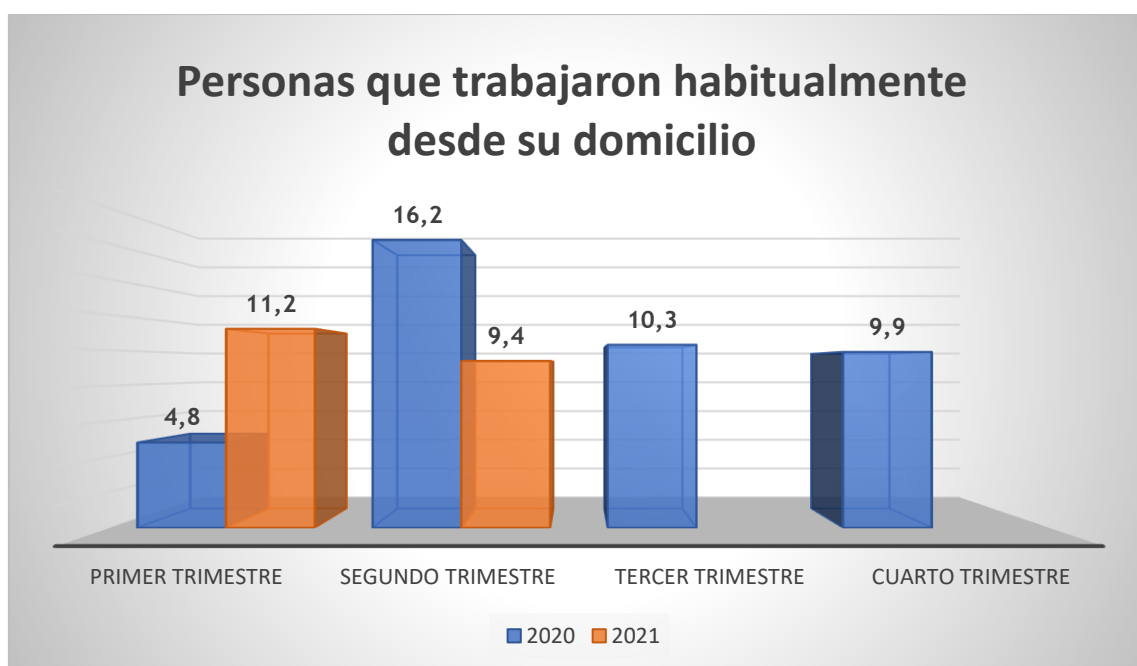
Durante el segundo trimestre de 2020 más de tres millones de personas teletrabajaron desde su hogar, lo que dio un vuelco insólito a los registros de esta modalidad con respecto al año anterior: se pasó de apenas un **4,8%** (951.800 personas), a triplicar de largo esa cifra (**16,2%**). A partir de ahí el teletrabajo alcanzó las cotas más elevadas de su historia, aunque en los trimestres posteriores poco a poco la cifra de empleados en remoto empezó a rebajarse. Entre el segundo y el cuarto trimestre, el empleo a distancia perdió buena parte de su representatividad, hasta situarse a final de año en un **9,9%**.

Sin embargo, el año 2021, con las nuevas restricciones debidas a la tercera ola, arrancó con un nuevo empujón para esta fórmula de trabajo, hasta situarse en el **11,2%**. La vacunación y el descenso de los contagios hizo descender de nuevo la cifra en el segundo trimestre, hasta su baremo más bajo (**9,4%**) desde la irrupción de la pandemia.

De esta estadística podría desprenderse la idea de que el teletrabajo pierde relevancia. Y es verdad en cuanto fórmula de trabajo para más de la mitad del tiempo de trabajo. Sin embargo, los datos de Red.es respecto a aquellos

¹³<https://elpais.com/economia/2021-09-14/el-teletrabajo-pierde-fuelle-frente-al-presencialismo.html>

trabajadores que teletrabajan menos de la mitad de los días reflejan que esta **fórmula híbrida** (con una representatividad mayor del trabajo presencial) ha ido creciendo significativamente desde el segundo trimestre de 2020. Entonces un **2,9%** de los empleados teletrabajaba menos de la mitad de su jornada laboral, y un año después ese volumen casi se ha duplicado. Los registros del segundo trimestre de 2021 cuantifican el volumen en un **5,3%**, una décima menos que en el primer trimestre.



Elaboración propia con datos de la EPA

El estudio también divide los datos por género, y alcanza la siguiente conclusión: la adopción del teletrabajo es superior entre las mujeres que entre los hombres. En el segundo trimestre de 2021, el **10%** de las mujeres teletrabajaron habitualmente (más de la mitad de los días); mientras que lo hizo el **8,9%** de los hombres. Este comportamiento se replicó también entre aquellos que le destinaron menos tiempo de su jornada laboral, aunque con un margen menor: el **5,3%** frente al **5,2%**.

Diseminado por edades, en los distintos grupos de edad analizados se observa una rebaja en la adopción del teletrabajo en el segundo trimestre de 2021. Los

grupos de personas que más teletrabajan desde el domicilio particular son aquellas entre 35 y 40 años (10,3%), seguidos de las de 25 a 34 años (9,9%).

El estudio de Red.es concluye que los descensos progresivos acumulados en el segundo trimestre de 2021 pueden anticipar caídas sucesivas en trimestres posteriores “a medida que las empresas incrementen su porcentaje de trabajo presencial sobre el teletrabajo”.

Ahora, con la llegada de la vacunación masiva y la vuelta de la presencialidad, es una incógnita si las empresas volverán a un modelo tradicional o si el teletrabajo se extenderá como una realidad consolidada, aunque los expertos auguran modelos de trabajo más flexibles que se ajusten a las tareas concretas y a las necesidades del empleado en cada momento.

En cualquier caso, dado que el nuevo marco normativo otorga un papel relevante a la negociación colectiva, es conveniente advertir de la **necesidad de regular los aspectos esenciales del teletrabajo en los convenios entre empresas y trabajadores.**

Para ello, es fundamental que las empresas reciban incentivos y ayudas para relanzar la inversión en los sistemas y la tecnología necesaria en el caso de querer dinamizar el trabajo en remoto.

Es crucial un apoyo de los poderes públicos pues las empresas necesitan invertir no solo en equipos físicos sino en sistemas adecuados de información y ciberseguridad, y también en sistemas de comunicación durante el teletrabajo para asegurar una correcta jornada laboral y una efectividad en el tiempo de trabajo desempeñado por parte de las personas trabajadoras a su cargo.

Reducción de la jornada de trabajo por cuestiones económicas

La situación provocada por el COVID ha dado lugar a la aprobación de una serie de medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad económica de las empresas, con la finalidad de que estas puedan mantener a los empleados en plantilla y ocasionar los menores perjuicios posibles tanto para ellos como para la normal dinámica del tejido productivo de sus negocios.

Es por ello que, los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) han servido para hibernar el tejido empresarial en un momento en el que la actividad se vio significativamente reducida como consecuencia de las restricciones a la movilidad.

El 11 de marzo de 2020, tres días antes de que se decretase el estado de alarma, en términos nacionales apenas había 5.000 trabajadores en situación de ERTE. El 30 de abril esa cifra alcanzaba los 3,39 millones, incluyendo trabajadores en ERTE total o parcial.

En pocos días, los ERTE se convirtieron en un componente esencial del mercado laboral y, por tanto, en un indicador para analizar la evolución de este y, en consecuencia, de la economía, desde la irrupción de la pandemia.

Así, la empresa podrá **reducir temporalmente la jornada de trabajo** de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal de acuerdo con lo previsto en el art.47 del ET, entendiéndose por:

- Causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas (es decir, si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior);

- Causas técnicas cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción;
- Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción;
- Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Además, durante el período de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

Este mecanismo ha sido modificado por la reforma laboral aprobada a finales de diciembre del 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre), destacando en el caso de los ERTES ETOP, una mayor facilidad en su tramitación para las pymes, pues el período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras para su adopción, se ha reducido a 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores (en vez de 15 días, siendo esta duración para aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores). Además, se prioriza la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensiones de contratos. Está aún por verse como se va a materializar esta regulación en la práctica del tejido empresarial y si las empresas pueden alcanzar progresivamente la recuperación económica con niveles prepandemia.

Finalmente, se puede observar en las siguientes tablas el número de trabajadores en ERTE, así como el número de empresas en ERTE que hay en

Castilla-La Mancha a **finales de diciembre de 2021**. Todo ello con la finalidad de esclarecer los datos existentes de este mecanismo en la Región castellano manchega y vislumbrar posibles escenarios que se pueden presentar con respecto a estos indicadores a lo largo del año 2022.

TOTAL ERTES COVID-19

	CCC	Trabajadores en ERTE
CASTILLA-LA MANCHA	832	2.451
Albacete	163	358
Ciudad Real	155	379
Cuenca	76	196
Guadalajara	79	391
Toledo	359	1.127

ERTES NO COVID-19

	CCC	Trabajadores en ERTE
CASTILLA-LA MANCHA	72	245
Albacete	7	9
Ciudad Real	21	60
Cuenca	8	14
Guadalajara	8	19
Toledo	28	143

EPA. Horas trabajadas por las personas ocupadas

En este apartado es imprescindible empezar destacando el impacto e incidencia que ha traído consigo la pandemia en la jornada laboral, así como en el **número de horas desempeñadas por las personas trabajadoras**. Para ello, analizaremos de manera pormenorizada la Encuesta de Población Activa del antedicho indicador de los años **2020** y **2021**.

2020

Según la información que proporciona la **Encuesta de Población Activa**¹⁴, los hombres ocupados que han trabajado en la semana en el año 2020, trabajaron 38,6 horas semanales de media y las mujeres 33,8 horas semanales.

Según la situación profesional de los hombres:

- Los trabajadores por cuenta propia que han trabajado en la semana, en particular los empleadores y los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes son los que trabajaron más horas semanales (45,4 y 42,2 respectivamente).
- Los asalariados (total) trabajaron un número medio de 37,7 horas semanales en el año 2020.

Según la situación profesional de las mujeres:

- Las mujeres, en el año 2020, trabajaron 33,8 horas semanales de media y lo mismo que en el caso de los hombres, las empleadoras y las empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes son las que

¹⁴https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463134&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20informaci%C3%B3n%20que%20proporciona,mujeres%2033%2C8%20horas%20semanales.

trabajan, según la Encuesta de Población Activa, un mayor número de horas semanales (41,5 y 37,5 respectivamente).

- Las asalariadas (total) trabajaron un número medio de 33,3 horas semanales en el año 2020.

Si se considera el total de ocupados (hayan o no trabajado en la semana):

- El número medio de horas efectivas semanales trabajadas en el año 2020 por todos los ocupados hombres desciende a 32,8 horas semanales de media y en el caso de las mujeres a 27,7 horas semanales de media.

Por grupos de edad:

- Del total de hombres ocupados (hayan trabajado o no en la semana) el número medio más elevado de horas efectivas semanales trabajadas en el año 2020 corresponde al grupo de edad de 25 a 54 años, alcanzando 33,3 horas semanales.
- En las mujeres el número más elevado también corresponde al grupo de edad de 25 a 54 años con un total de 28,1 horas semanales.

Si se considera el nivel de educación:

- En el año 2020 los hombres ocupados (hayan o no trabajado en la semana) que trabajaron más horas semanales tenían un nivel de educación (5-8) alcanzando un total de (33,1 horas).
- En las mujeres ocupadas (hayan o no trabajado en la semana), el número medio más alto de horas semanales trabajadas correspondió en el año 2020 al nivel (5-8) de educación con un total de (29,0 horas) semanales.

2021

En segundo lugar, vamos a hacer referencia a los datos de la Encuesta de Población Activa del 2021¹⁵.

Es importante destacar que la forma que tiene la EPA de medir los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo son fundamentalmente dos: los ocupados ausentes de su empleo en la semana de referencia y el número de horas trabajadas.

Respecto al primero de los indicadores, en el último trimestre del año hubo 1.938.700 ocupados que no estaban trabajando en la semana que les hicieron la encuesta, frente a 3.810.400 en el tercer trimestre de 2021. Este descenso se debe, según explica el INE, a la reducción de personas que entre julio y abril declaraba estar de vacaciones en dicha semana.

Por su parte, la ausencia por enfermedad se ha incrementado en 109.600 personas entre octubre y noviembre, fundamentalmente por el fuerte impacto de la sexta ola pandémica por la irrupción de la variante ómicron en las últimas semanas de diciembre. Mientras que las ausencias por estar en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o paro parcial por razones técnicas o económicas ha disminuido en 31.400 trabajadores.

El número de horas trabajadas aumentó un 7,33% en el cuarto trimestre respecto del trimestre anterior. Y en términos anuales, las horas trabajadas crecen un 2,46%. No obstante, si se compara con el cuarto trimestre de 2019, antes de la pandemia, el número de horas trabajadas es un 3,80% inferior.

No obstante, es importante analizar los datos de la EPA con "prudencia", puesto que la sexta ola de covid no está siendo "tan agresiva" como las anteriores, desde la perspectiva sanitaria y de salud, pero es "muy perjudicial" para las empresas, pymes y autónomos por el elevado número de bajas y el colapso en

¹⁵ <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2128&capsel=2424>

las altas para la incorporación del trabajador, a lo que se suma el incremento de los precios industriales o el problema de la crisis de las materias primas.

Encuesta Absentismo Laboral en C-LM en 2020

Según una encuesta realizada por ADECCO, la tasa de absentismo laboral en Castilla-La Mancha fue en 2020 del 4,8% y aunque es la más baja del país, que registraba una media del absentismo del 7,1%, ha sido la más alta de los últimos 20 años de la Región.

A nivel nacional, la pandemia disparó en 2020 el absentismo laboral con **1.700 millones de horas laborales perdidas**, fundamentalmente por bajas, lo que equivale a que **937.000** asalariados no trabajaran en todo un año y un coste para la economía de **36.900 millones de euros**, un **3,3% del PIB**, según el Informe de ADECCO.

El informe cifra en el 7,1% la tasa de absentismo laboral en 2020, el mayor porcentaje de este estudio que incluye en este concepto, además de las incapacidades temporales, las horas no trabajadas por permisos o conflictividad laboral, mientras que no entran ni vacaciones ni el efecto de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).

Cabe destacar que tres cuartas partes del aumento del absentismo de 2020 se explica por el aumento de la incapacidad temporal como efecto directo de la pandemia. El tiempo perdido por este concepto llegó en 2020 a superar las 80 horas por trabajador, cuando antes nunca habían superado las 68 horas, señala el Informe.

El resto se explica por un conjunto de motivos entre los que destacan las horas no trabajadas por permisos debido a aislamientos preventivos por eventuales contagios, a la espera del resultado de un test o por la enfermedad de familiares directos.

Por comunidades autónomas, 11 autonomías registraron en 2020 su mayor tasa de absentismo desde 2000: Andalucía, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, **Castilla-La Mancha**, Cataluña, Extremadura, Madrid y Navarra.

Esta situación ha llevado a las empresas a buscar todo tipo de medidas para poner solución al absentismo laboral, como la utilización de sistemas de control de presencia o una mayor flexibilidad horaria.

Aun así, hay que dejar claro que para poner fin al absentismo laboral debe existir un compromiso claro por parte del empleado.

Para evitar esta situación, las empresas ya han implantado horarios flexibles que favorecen la conciliación familiar.

El absentismo laboral es una situación cada vez más habitual en el mundo empresarial, que trae una serie de **consecuencias negativas** que afectan directamente a la economía, productividad y organización de una empresa.

Para evitar estas consecuencias, que pueden llegar incluso a poner en riesgo la viabilidad de la empresa, es necesario tomar **medidas** para que los trabajadores se sientan identificados con la empresa y aprovechen aquellas facilidades que les otorga en numerosas ocasiones la empresa para conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

Jornada media pactada (Horas/Año) en los Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha

AÑO	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
dic-2014	1.717,47	1.712,91	1.774,32
dic-2015	1.765,57	1.685,70	1.771,35
dic-2016	1.777,88	1.738,88	1.779,16
dic-2017	1.774,07	1.691,07	1.779,22
dic-2018	1.769,89	1.737,95	1.771,11
dic-2019	1.770,19	1.693,68	1.773
dic-2020	1.760,79	1.628,94	1.769,43
dic-2021	1.764,49	1.717,25	1.766,13

Elaboración propia a partir de los datos publicados en la Estadística de los Convenios Colectivos de Trabajo del MITES

Siguiendo la Estadística de los Convenios Colectivos publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social¹⁶, y teniendo en cuenta la **evolución de la jornada media anual pactada de los Convenios registrados en Castilla-La Mancha**, podemos extraer algunas **conclusiones**:

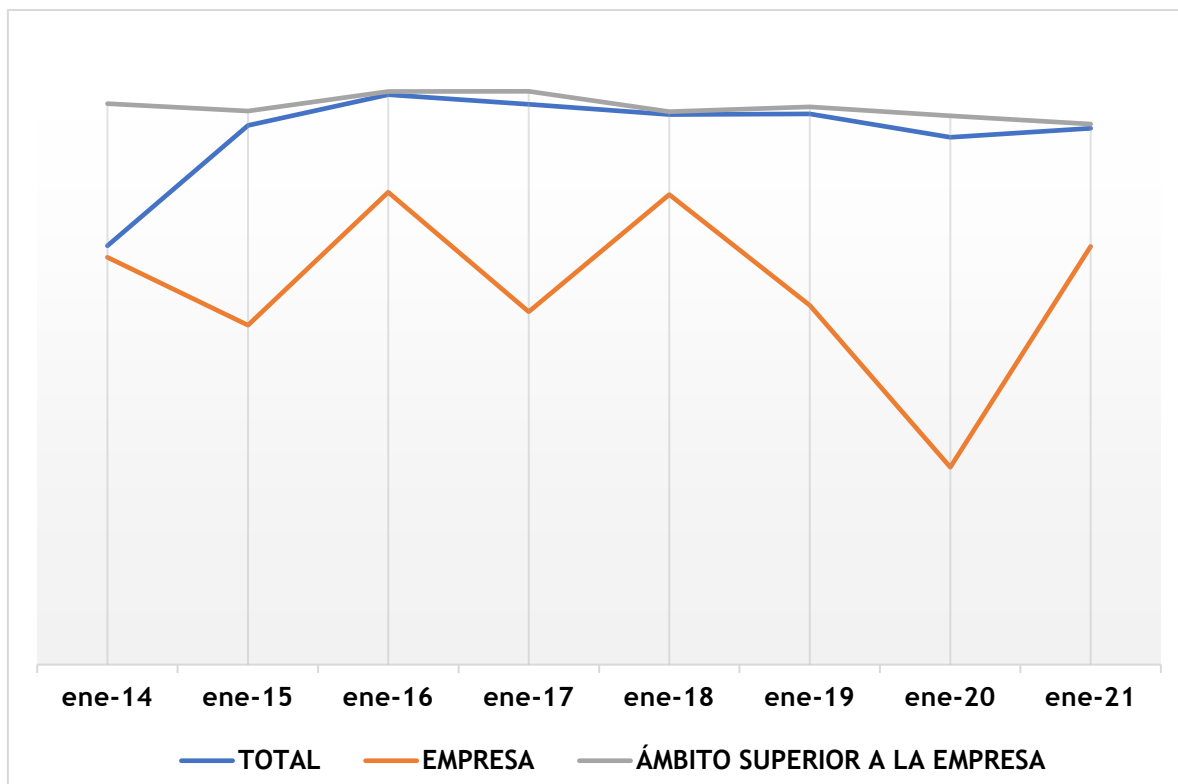
- ❖ En primer lugar, cabe destacar que, tras el incremento medio de **48 horas anuales** registrado en **2015**, y el aumento de **12 horas anuales** en **2016**; estas cifras descienden en **2017** y **2018**, reduciéndose la jornada media anual pactada en **3 y 4 horas** respectivamente.
- ❖ Mientras que, en **2019** aumenta (aunque en muy poca proporción) la jornada media anual, podemos observar que, **a finales del año 2020**, se

¹⁶ <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

produce una considerable bajada de este indicador, más concretamente se reduce la jornada anual en Castilla-La Mancha en **9 horas**.

- ❖ **2021** finalizaba con una ligera subida en el número de horas anuales de la jornada media pactada en CLM, **4 horas más** respecto al último mes del 2020.
- ❖ En cuanto a la media de la jornada anual registrada en los **convenios de empresa**, aunque los datos han ido fluctuando desde el 2014 hasta esta parte, cabe resaltar un descenso de las horas registradas en el año 2020, momento en el que irrumpe la crisis sanitaria, **65 horas menos** en comparación con el año anterior. Con respecto al **2021**, este año finalizaba con una subida de **88 horas** en contraste con los datos de diciembre de 2020.
- ❖ En cuanto a la jornada media pactada en los **convenios sectoriales** (ámbito superior a la empresa), cabe resaltar que los datos de este indicador disminuyen y aumentan **desde el 2014 hasta el 2019**. Sin embargo, en **2020** y **2021** se puede observar una tendencia a la baja de la jornada media pactada en los convenios sectoriales de la Región, en **4 y 3 horas** respectivamente.

En segundo lugar y en el gráfico que se muestra a continuación, aparece de forma aún más clara, **la evolución de la jornada en Castilla-La Mancha en base al ámbito funcional de los convenios:**



Elaboración propia a partir de los datos publicados en la Estadística de los Convenios Colectivos de Trabajo del MITES

En la representación gráfica se plasma de forma muy clara que la jornada es siempre **mayor** en los convenios sectoriales que en los de empresa.

Se puede visualizar el peso tan fuerte de lo negociado y registrado en el ámbito sectorial sobre la media estadística general, pues ambas líneas se sitúan paralelas y a muy corta distancia una de la otra, lo que lleva a incidir en la **importancia de registrar correctamente todos los acuerdos de la negociación colectiva**, pero teniendo especial cuidado en aquellos que afecten al ámbito sectorial o al de grandes empresas; pues las variaciones de estos registros en relación a aspectos como puede ser la jornada, tienen un impacto en la estadística general muy importante.

Conclusiones

La negociación entre el empresario y el trabajador de cláusulas contractuales en torno a la ordenación racional del tiempo de trabajo, debería servir de incentivo para que las mismas se generalizaran y recogieran en Convenios Colectivos. Esto redundaría en un beneficio para empresarios y trabajadores y conseguiría que la ordenación del tiempo de trabajo no sea un obstáculo para la conciliación de la vida familiar y laboral y sirva como elemento de la mejora en la productividad empresarial.

La gestión del tiempo de trabajo es uno de los elementos que incide más directamente en la productividad empresarial y, por tanto, es una competencia que corresponde a la empresa y sólo excepcionalmente habrá de estar condicionada por límites legales, respetando los derechos de las personas trabajadoras.

La negociación colectiva es un mecanismo idóneo para las diversas finalidades de acomodar la jornada de trabajo a las exigencias productivas, de garantizar la voluntariedad y la ausencia de represalias en la utilización de los derechos de conciliación, y de la mejora del cumplimiento de la normativa sobre jornada de trabajo.

No es lo mismo una multinacional que una pyme o microempresas, los márgenes de reestructuración de una pequeña empresa no son comparables con las posibilidades que pueden tener las empresas más grandes.

De modo que, el tamaño de la empresa puede influir en la jornada laboral y su distribución a la hora de fijar los horarios y los turnos de trabajo, por lo que es necesario que se adopten medidas por parte de las administraciones públicas para mejorar la posición de las pymes a la hora de implantar una mayor flexibilidad en la jornada de trabajo, pues estas cuentan con menos recursos y una plantilla inferior respecto a las grandes corporaciones.

No todas las empresas son iguales, y por ello sería interesante establecer una notable distinción entre las empresas grandes y las pequeñas (pymes), para que

las que ostentan menos recursos organizativos no estén bajo las mismas obligaciones que las grandes corporaciones.

La crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19 ha supuesto un gran cambio para la distribución de la jornada laboral en el tejido empresarial español y en el de la Región castellano manchega, ya que ante la exposición al virus, muchas empresas se han visto en la tesitura de tener que variar la forma en la que los trabajadores prestaban sus servicios, cogiendo impulso el teletrabajo, pasando a incorporar horarios más flexibles para lograr una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados, así como conceder la posibilidad de realizar jornadas intensivas con la finalidad de evitar las entradas y salidas continuas y permanentes de las personas trabajadoras, lo que podía ocasionar una mayor probabilidad a contagiarse y a padecer unas consecuencias negativas de su actividad económica.

Sin embargo, pese al esfuerzo y la intensa labor por evitar el cierre de muchos negocios, y pese a las medidas establecidas en el tejido empresarial de la Región, aquello ha sido inevitable, pues la paralización de la vida y de la actividad económica ha supuesto un terrible varapalo para las empresas de los diferentes sectores.

Es importante destacar que la conciliación de la vida laboral y familiar no puede ser sólo responsabilidad de las empresas. Es necesario que intervengan los poderes públicos con medidas e incentivos públicos, así como la sociedad, con un cambio de hábitos. Es crucial la ayuda del Estado para el desarrollo de los servicios para la educación y la acción infantil, y para el cuidado de personas dependientes, fomentado por políticas públicas y relanzando a su vez la prestación de servicios por parte de las pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, y como se ha podido comprobar a lo largo de este trabajo, se puede concluir que la ordenación del tiempo de trabajo es crucial para el buen desarrollo de la actividad económica de las empresas, por lo que es necesario que estas cuenten con mecanismos de flexibilidad a la hora de establecer los horarios de trabajo, consiguiendo un equilibrio entre los trabajadores y el empresario. Además de que exista una puesta en marcha de medidas por parte de las Administraciones para asegurar la efectividad del tiempo de trabajo y

más aún tras las consecuencias que ha traído consigo la crisis sanitaria al tejido empresarial de la Región castellano manchega.

Remisión a la Negociación Colectiva en la regulación de la jornada de trabajo

Las menciones más particulares a la autonomía negocial, a veces para fomentar la mejora de la norma legal, a veces para regular una materia deslegalizada, a veces para posibilitar una regulación diferente, aparecen doquiera a lo largo de la regulación estatutaria de la jornada de trabajo¹⁷:

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, estableciéndose un límite máximo de 40h semanales en un cómputo anual (art.34.1 ET).
- La posibilidad de establecer jornadas irregulares en un periodo de referencia anual “mediante convenio colectivo o en su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores” (art.34.2 ET).
- El límite máximo de nueve horas de trabajo efectivo es disponible para establecer otra distribución “por convenio colectivo o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores...respetando...el descanso entre jornadas” (art.34.3 ET).
- Cuando la duración de la jornada continua sea superior a seis horas, el periodo de descanso no inferior a 15 minutos, “se considerará período de trabajo (solo) cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo” (art.34.4 ET).

¹⁷ Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. “El tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en la negociación colectiva”. *XXI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*. Núm. 92. (2008). Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información, Administrativa y Publicaciones.

- La opción entre retribuir las horas extraordinarias o compensarlas con tiempos equivalentes descansos retribuidos le corresponde al “convenio colectivo o en su defecto, contrato individual”, estándose, en defecto de pacto al respecto, a la compensación (art.35.1 ET).
- Aunque la prestación de trabajo en horas extraordinarias es, como norma general, voluntaria, es posible “que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo”, siempre respetando el límite de no superar las 180 anuales (art.35.4 ET).
- El trabajo nocturno “tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva”, eliminándose, de este modo, las cuantías retributivas mínimas establecidas en anteriores textos estatutarios con relación a las horas de trabajo nocturno (art.36.2 ET).
- La determinación del periodo vacacional retribuidas se atenderá a lo pactado en convenio colectivo o contrato individual y las reglas de su disfrute son competencia del convenio colectivo, dentro de las cuales lo fijarán empresario y trabajador de mutuo acuerdo (art.38 ET).

Como se puede observar, es importante destacar la importancia de la negociación colectiva en el ámbito de la jornada de trabajo. La negociación colectiva es un mecanismo idóneo para las diversas finalidades de acomodar la jornada de trabajo a las exigencias productivas, de garantizar la voluntariedad y la utilización proporcionada de los derechos de conciliación y de la mejora del cumplimiento de la normativa sobre la jornada de trabajo, además de garantizar el cumplimiento de acuerdos fructíferos tanto para los trabajadores como para la empresa y la actividad económica del tejido empresarial.

Es importante destacar que la **tecnología** está influyendo considerablemente en la **concepción de la jornada de trabajo** pues en lugar de mirar tanto la presencia en el centro de trabajo, las empresas estudian sistemas de evaluación

de resultados para determinar la parte variable de la contraprestación económica, además se tiende a delegar en los trabajadores de todos niveles de la organización, la capacidad de gestionar su trabajo, favoreciendo mayor implicación en las tareas y compromisos. Incluso, el trabajo en equipo ya no requiere la presencia física en el centro de trabajo o al menos no con la misma intensidad, para que los trabajadores operen de forma coordinada, destacando la idea de que el horario rígido ya no tiene la misma importancia para la actividad laboral, pues hay una tendencia creciente hacia la flexibilidad.

De modo que, la **negociación colectiva** debe atender esos retos, debe atender estas nuevas realidades a las que tiene que dar respuesta, configurándose así como **uno de los principales instrumentos ordenadores de las relaciones laborales.**

En definitiva, las dinámicas de las relaciones laborales son **más complejas** que las que tradicionalmente han acompañado al ordenamiento laboral y la **negociación colectiva de futuro** debe continuar siendo una **herramienta fundamental** para afrontar estos **retos y exigencias**, favoreciendo el **entendimiento** entre empresarios y trabajadores para que éstos últimos puedan desempeñar adecuadamente su jornada laboral diaria conciliando a la vez con su vida personal y familiar, y al mismo tiempo se garantice una efectiva dedicación y prestación de su actividad económica **salvaguardando** también los **intereses del tejido empresarial.**

Bibliografía

-Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. “El tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en la negociación colectiva”. *XXI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*. Núm. 92. (2008). Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información, Administrativa y Publicaciones.

-Varios autores. (2019). *Memento Práctico - Social*. Madrid. Lefebvre-El Derecho, S.A., pp.1731-1738, y, pp. 1917-1925.

-Varios autores. (2020). *Memento Práctico - Tiempo de Trabajo 2021-2022. Social*. Madrid. Lefebvre-El Derecho, S.A., pp.9-22.

-Montoya, A., Galiana, J.M., Sempere, A.V., Ríos, B. (2001). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª Edición. Aranzadi Editorial.

-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. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

-Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-21346-consolidado.pdf>

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

-Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

-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. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3481-consolidado.pdf>

-Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf>

-<https://elpais.com/economia/2021-09-14/el-teletrabajo-pierde-fuelle-frente-al-presencialismo.html>

-<https://confilegal.com/20210908-el-42-de-los-empleados-reclaman-mas-medios-para-optimizar-el-teletrabajo-mientras-sus-empresas-se-definen-como-un-modelo-hibrido/>

-<https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11557878/01/22/Solo-1-de-cada-10-empleados-seguira-teletrabajando-en-2022-estos-son-los-que-tienen-mas-posibilidades.html>

-<https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>