

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FLEXIBILIDAD HORARIA: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA UN NUEVO TIEMPO DE TRABAJO

COLLECTIVE BARGAINING AND FLEXIBLE WORKING HOURS: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR A NEW WORKING TIME

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Vigo

ORCID 0000-0002-5134-8731

EXTRACTO

Palabras clave: Reducción de jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo, distribución irregular de la jornada; disponibilidad horaria

Este trabajo aborda el análisis de la negociación colectiva en relación con el tiempo de trabajo y, en particular, la jornada laboral y su distribución, haciendo hincapié en las consecuencias que esto conlleva sobre el reparto de los “tiempos de vida” de las personas trabajadoras. Su importancia ha sido tomada en consideración por el V AENC. La casuística es muy variada existiendo convenios que se limitan a reproducir los cálculos del Estatuto de los Trabajadores y otros que, adelantándose a la reforma legal prevista sobre la reducción de jornada a 37 horas y media semanales, ya establecen un sistema progresivo de reducción de jornada máxima. Esta variedad constituye muchas veces la fuente de la discriminación en la distribución de los permisos o de la propia ordenación de turnos o guardias en el trabajo, a pesar de alguna previsión convencional que sí se refiere específicamente a los derechos de conciliación. En estrecha relación con la efectividad de los límites del tiempo de trabajo, también se analizan dos instrumentos jurídicos indisolublemente unidos entre sí: el registro de jornada y la flexibilidad del tiempo de trabajo, que se manifiesta en regulación de la disponibilidad horaria y la distribución irregular de la jornada.

ABSTRACT

Key words: *Reduction of working hours, working time flexibility, Irregular distribution of working hours, working time availability*

This paper analyzes collective bargaining in relation to working time, particularly working hours and their distribution, emphasizing the consequences for the allocation of workers' “life time.” Its significance has been recognized by the V AENC. The case law is highly diverse, with some collective agreements merely reproducing the working time calculations established in the Workers' Statute, while others, anticipating the forthcoming legal reform reducing the maximum working week to 37.5 hours, have already implemented a progressive reduction system. This variability often becomes a source of discrimination in the allocation of leave entitlements or in the organization of shifts and on-call duties, despite certain collective provisions specifically addressing work-life balance rights. Closely linked to the effectiveness of working time limits, this study also examines two legal instruments that are inherently interconnected: working time recording and working time flexibility, which materialize in the regulation of availability requirements and the irregular distribution of working hours.

ÍNDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN: HACIA LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
2. LA JORNADA LABORAL: SU DELIMITACIÓN Y CONTROL
3. LA FLEXIBILIDAD HORARIA: EL QUID DE LA CUESTIÓN
4. LAS REDUCCIONES DE JORNADA Y PERMISOS PARA CONCILIAR: CUANTOS MENOS, MEJOR
5. REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

1. CONTEXTUALIZACIÓN: HACIA LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La reivindicación del tiempo de trabajo frente al tiempo libre es una reivindicación constante de la clase trabajadora. Son conocidos los instrumentos internacionales que reconocen el derecho al descanso y limitan, en contraposición, la jornada laboral. Ahora bien, ha sido la más reciente y relevante Declaración del Centenario de la OIT para el “Futuro del Trabajo”, adoptada en la Conferencia 108^a, celebrada el 21 de junio de 2019, en Ginebra, la que se refería a un “enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”, hacia el trabajo “que queremos”. Lo cierto es que, meses antes, la Comisión Mundial, en su informe “trabajar para un futuro prometedor”, del 22 de enero de 2019, destacaba que “los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”. Este argumento trae su origen del Estudio general “relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo- garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”, presentado en la 107^a reunión de la Conferencia General, de 2018, que refuerza la protección de los trabajadores mediante limitaciones a su tiempo máximo de trabajo y ampliaciones en sus derechos de elección y autonomía de horarios para garantizar un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral.

Es en esta línea, la Declaración del Centenario propone el establecimiento de límites máximos genéricos al tiempo de trabajo, dentro de las “circunstancias nacionales”, y se remite para su concreción a los acuerdos entre las personas contratadas y las empresas. Resulta decepcionante que no se muestre más incisiva, como propuso la Comisión mundial, que exhorta a restaurar la dignidad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su contrato o relación laboral, a través del control sobre su jornada laboral. En estrecha relación con esa previsibilidad sobre el tiempo de trabajo se sitúa la llamada al derecho a la igualdad de género y a la no discriminación, como cuestiones transversales en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos en los que pretende incidir para garantizar empleos con derechos sociales básicos y trabajo decente. “La pobreza

del tiempo de trabajo conduce a la pobreza económica” cuyo sesgo de género resulta todavía alarmante¹.

Como es sabido, en la UE, el balance vida-trabajo ha sido un tema central y consustancial a su propia evolución normativa, convirtiéndose en la punta de lanza del derecho a la igualdad de género. Clara muestra de esto ha sido el impulso recogido -sobre todo en los borradores iniciales- en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, heredero de las múltiples Directivas en el mismo sentido, pero también de los derechos reconocidos *ad initio* en la Carta Social Europea y en su versión revisada. De hecho, el 24 de marzo de 2020 se publicaron las Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales correspondientes al año 2019/XXI-4, entre las que destaca la conexión entre la protección social y el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, como desafío importante para reducir la feminización de la pobreza (art. 20), así como con las garantías hacia la protección del embarazo y la maternidad (art. 8, apartados 4 y 5), a través de mecanismos jurídicos que prohíban cualquier tipo de discriminación retributiva y faciliten la adaptación y flexibilidad de los puestos y horarios de trabajo, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El 26 de abril de 2017, el Parlamento y el Consejo presentaron la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Entre las razones y objetivos que la justifican, el propio texto de la propuesta enumera profusamente resultados sobre el fracaso de las medidas adoptadas hasta ahora, lo que ha abocado a las mujeres a una situación de infrarrepresentación en el empleo –trabajos a tiempo parcial, temporales o informales-. Las consecuencias inmediatas se trasladan a la brecha salarial de género, llegando a alcanzar el 28 % en algunos Estados miembros y el 40 % de media en la UE, en el ámbito de las pensiones². A la vez, critica abiertamente la carencia de disposiciones que permitan que los hombres asuman las mismas responsabilidades familiares que las mujeres al no establecer permisos de cuidado equitativos y sin vinculación al género. La Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio³, incluye una nueva clasificación de los permisos, diferenciando entre el de paternidad y el parental, a la vez que mantiene el permiso por fuerza mayor, y crea *ex novo* el “permiso para cuidadores” para otras necesidades de cuidado, y la duración será

¹ Aunque dedican más tiempo a sus actividades laborales, la remuneración de las mujeres resulta 25% inferior a la de los hombres (OIT, 2021 b).

² En 2015, la tasa de empleo femenina (20-64 años) alcanzó el 64,3 %, frente al 75,9 % en el caso de la masculina (OIT, 2019).

³ Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, de Parlamento Europeo y del Consejo, 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 2010/18/UE.

independiente entre cada permiso y se convierten en intransferibles⁴. Además, se eleva la edad mínima del menor hasta la que se permite disfrutar de estos permisos, así como las fórmulas para solicitar opciones de trabajo flexibles.

En nuestro ordenamiento, el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres⁵ introdujo importantes modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social recogiendo el espíritu de la norma europea sobre la individualización de los permisos de conciliación y en las fórmulas de trabajo flexible. No obstante, ha sido el Real Decreto-ley 5/2023 a través del que se ha llevado a cabo la transposición de la Directiva (UE) 1158/2019—parcialmente—. Esta norma solventa las lagunas y las dificultades interpretativas observadas en la regulación anterior y, sobre todo, ahora se reconoce claramente un derecho subjetivo a la conciliación para toda persona trabajadora (art. 4, letra c) ET).

Además, en mayo de 2023, los interlocutores sociales han firmado el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante, V AENC)⁶. El Capítulo IX, sobre los instrumentos de flexibilidad interna, la ordenación del tiempo en pro de la conciliación toma una entidad protagonista. El propio Acuerdo explica de forma clara y sintética el importantísimo papel del tiempo de trabajo al referirse a él como “un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos”. Y, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, así como a la adopción de fórmulas de flexibles de ordenación del tiempo de trabajo con las garantías, propugna cuatro líneas generales al respecto: “la fijación de la jornada en cómputo anual”; “la implementación de la distribución irregular de la jornada, (...) articulando sistemas de compensación por diferencias”; “la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa”; “la flexibilidad de los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita”. Por último, los interlocutores sociales han concretado la necesidad de “promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo” en el Capítulo XII. Para conseguir ese objetivo consideran “profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se

⁴ Diez días, el de paternidad; cuatro meses, el parental, y para cuidadores, un período mínimo de cinco días anualmente.

⁵ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE de 7 de marzo de 2019.

⁶ V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025, suscrito con fecha 10 de mayo de 2023; resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo; BOE de 31 de mayo de 2023.

deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas”. Se proponen varias cuestiones al respecto para incorporar a la negociación colectiva en los distintos ámbitos, entre las que destacan: a) “Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”; b) “Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”; c) “En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas”.

Hace a penas un mes, los sindicatos más representativos presentes en la mesa del diálogo social llegaron a un acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a los efectos de impulsar definitivamente la tramitación legislativa de la esperada reforma legislativa sobre reducción de jornada máxima legal⁷. Los puntos principales giran en torno a cuatro ejes, a salvo de la tramitación parlamentaria, obviamente. Son: a) adaptación de los convenios: los convenios colectivos vigentes tendrán como máximo hasta el 31 de diciembre de 2025 para adaptarse a la nueva jornada semanal de 37,5 horas; b) registro de jornada: la empresa deberá contar con un registro diario de jornada digital objetivo, fiable y accesible, que permita garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras; c) régimen sancionador: en el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos; d) desconexión digital: el texto recoge el derecho irrenunciable a la desconexión digital fuera del horario laboral. La no atención de estas comunicaciones no podrá ocasionar consecuencias negativas para la persona trabajadora que tiene derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa horas en cómputo anual.

En España el cómputo medio de las horas de trabajo cotizadas a la Seguridad Social es de 1.743 horas al año, lo que supondría en torno a 38,4 horas semanales de trabajo⁸, por encima de la jornada mínima de países como Alemania y Francia, con 35,6 horas, y por debajo de los países del Este Europeo y Grecia,

⁷ <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>

⁸ Esta cifra se eleva a 38,8 horas semanales si la referencia se limita a las personas que trabajan a tiempo completo, lo que afecta a más de 11 millones de asalariados. Al respecto, vid.

con 40 horas de jornada máxima⁹. En el horizonte legislativo próximo interno se viene planeando la reducción de la jornada máxima legal que recogerá una tendencia clara que ya muestran las estadísticas sobre la reducción de horas de trabajo semanal, en torno a dos horas en los últimos quince años, lo que se estima que afectaría a un porcentaje superior al 70% de la población asalariada¹⁰.

Parece obvio que la reducción de la jornada máxima legal es un síntoma de progreso y modernización productiva que revaloriza la hora de trabajo. Esta evidencia parece que ha despertado ciertos recelos, a pesar de las experiencias legislativas en países vecinos¹¹. Al respecto, cabe traer a colación que, desde la última reducción legal de la jornada en España, la economía nacional ha experimentado crecimientos de empleo y de productividad importantes que no han tenido su correlación sobre los salarios reales¹². De lo que no cabe duda es que entonces –a propósito de la ley de 1983–, como ahora, el cambio legal repercute directamente en una de las materias más sensibles y prevalentes en la negociación colectiva, tal y como prevé el apartado 1 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) al señalar que la jornada se ajustará a lo pactado entre la empresa y la persona trabajadora, bien según los convenios colectivos o en atención al pacto individual del contrato de trabajo.

Por lo tanto, el legislador sólo se reserva la delimitación de la jornada máxima ordinaria “de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”. Esto implica que el cambio en la norma estatutaria afectará a las bases de las que parten los acuerdos colectivos, pero no supondrá problema alguno teniendo en cuenta la claridad normativa sobre la prelación de fuentes de nuestro ordenamiento¹³.

Pérez Del Prado, D. “Conciliación de la vida laboral y familiar o personal, Reformas laborales, Tiempo de trabajo y jornada”, Blog Foro de Labos, 23/07/2024.

⁹ UGT, *Informe sobre la regulación de la jornada en Europa y España*, marzo 2024.

¹⁰ Pérez Del Prado, D. “Conciliación de la vida laboral y familiar o personal, Reformas laborales, Tiempo de trabajo y jornada”, *op. cit.* El autor cita varios estudios que lo sitúan el colectivo afectado entre el 70% y el 90%.

¹¹ En Francia, la ley que limitaba a 35 horas la jornada semanal, Ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales. Adoptada por la Asamblea Nacional francesa el 21 de julio de 2016. En concreto: – Horas de trabajo máximas diarias: art. L. 3121-18 del código del trabajo francés; – Horas de trabajo máximas semanales: arts. L. 3121-20 a L. 3121-22 del código del trabajo francés; – Tiempo de trabajo real: arts. L. 3121-1 a L. 3121-5 del código del trabajo francés. Al respecto, Cialti, P.-H. “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, *Temas Laborales*, nº. 137, 2107, pp. 163-181.

¹² Según datos de la OCDE que recoge el documento de consulta pública del Ministerio de Trabajo referido sobre la reducción de jornada, la productividad por hora trabajada ha aumentado hasta el 30% entre 1990 y 2022 –se sitúa en el 54%, si se retrotraen las estadísticas a 1983–, pero los salarios reales sólo lo han hecho un 11,5%.

¹³ Cruz Villalón, J., “El tiempo de trabajo: entre las nuevas aspiraciones y los nuevos retos”, en AA.VV., *Libre en homenatge al professor Eduardo Rojo Torrecilla, amb motiu de la seva*

Tal y como ha expresado el Tribunal Constitucional la fuerza vinculante de los convenios (art. 37 CE) cede ante las contradicciones que puedan establecerse por una novedad legislativa, en virtud del principio de jerarquía normativa¹⁴. En todo caso, es importante tener en cuenta que el impacto de la anunciada reforma en términos cuantitativos de personas trabajadoras se limita a los empleados a tiempo completo del sector privado que no tengan pactadas ya por acuerdo colectivo jornadas inferiores a esa futura cifra que imponga la nueva ley. Es decir, el cambio legislativo, *a priori*, no afecta a quien no se encuentre en los márgenes máximos que establece ahora la norma estatutaria, pues de lo contrario no se situaría en el presupuesto de hecho que marca el propio art. 34.1 ET sobre “la duración máxima de la jornada”.

Es decir, las personas trabajadoras que se encuentren en el régimen de trabajo a tiempo parcial sólo verán alterado su contrato en caso de situarse por debajo del cómputo de las 37,5 horas. No obstante, el valor de la hora trabajada sí aumentará su cuantía, ya que la reforma anunciada pasa por mantener el salario íntegro. Esta circunstancia también debe repercutir en el régimen jurídico concreto del trabajo a tiempo parcial, pues ahora una persona trabajadora podría pasar a situarse en el régimen del trabajo a tiempo completo, si bien parece importante que se llevase a cabo una novación del contrato laboral en estos casos porque, por ejemplo, el pacto de horas complementarias devendría ilegal al no existir ya un contrato a tiempo parcial del que traiga causa. Otra opción sería pactar anticipadamente una reducción proporcional de la jornada para que continuase con el régimen del contrato a tiempo parcial, pero sería atendiendo al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41ET)¹⁵. Ahora bien, no cabe, en ningún caso, incidir en un trato diferenciado que cause una desventaja profesional para esa persona trabajadora a tiempo parcial, respetando el principio de proporcionalidad que recoge el ET (art. 12.4 ET), y la propia normativa europea¹⁶. De esta manera incide, en lo relativo a la discriminación por razón de sexo, dada la generalización de esta modalidad de jornada vinculada al género femenino¹⁷ por

jubilació, per la seva trajectòria acadèmica a la Universitat de Girona (1992-2007), Documenta Universitaria, Girona, 2024, pp. 117-155.

¹⁴ SSTC 210/1990, de 20 de diciembre, (ECLI:ES:TC:1990:210), a propósito de los conflictos surgidos con la norma de 1983. Más recientes, en el mismo sentido, SSTC 10/2015, de 28 de mayo, (ECLI:ES:TC:2015:10), y 127/2019, de 31 de octubre, (ECLI:ES:TC:2019:127).

¹⁵ Cruz Villalón, J., “El tiempo de trabajo: entre las nuevas aspiraciones y los nuevos retos”, *op. cit.*, pp. 117-155.

¹⁶ Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

¹⁷ La de los hombres, respecto al empleo total masculino, pasó de un 7,3% en 2017 a un 6,6% en 2022, y de un 24,2% en 2017 a un 21,6%, en 2022, la de las mujeres sobre el empleo total femenino (este dato de 2022 fue más alto en la UE-27, registrando el 29,2%). Si se considera

su estrecha vinculación con la mayor cantidad de tiempo que dedican las mujeres a las laborales de cuidado, tal y como ha venido reconociendo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en conocidos asuntos que se han ido convirtiendo en referentes para los sucesivos cambios normativos en nuestro ordenamiento interno¹⁸.

Más allá de esto, habrá que estar a lo que se establezca en las normas específicas sobre el cómputo de jornada en las jornadas especiales y efectuar los cambios que procedan, si bien suelen remitirse genéricamente al mandato del legislador laboral, lo que facilita los posibles ajustes en la práctica¹⁹. De hecho, ya se ha intentado poner de manifiesto la dificultad para controlar los sistemas de pluriempleo, más allá de supuestos muy justificados que ya se prevén en la normativa actual, tanto interna, como europea²⁰. Alguna norma convencional, ajena a los ámbitos sectoriales donde se aplican las jornadas especiales, directamente impone una reducción de la jornada máxima a las personas empleadas a partir de una edad, lo que suscita ciertas dudas de legalidad vinculadas al principio de igualdad, derivadas de su propia formulación impositiva y relativa sólo a los que tengan contrato indefinido, sin mayores justificaciones²¹.

En definitiva, el interés de los interlocutores sociales respecto a la ordenación del tiempo de trabajo, como una de las condiciones de trabajo más relevantes,

el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) disminuye de un 4,0% en 2017 a un 3,5% en 2022. El dato de mujeres sobre el empleo total desciende de un 11% a un 10% en 2022 (representando un 13,5% en la UE-27). Por grupos de edad, en hombres, los porcentajes más altos de ocupados a tiempo parcial correspondieron a los jóvenes de 16 a 19 años. En mujeres son significativamente más altos en todas las edades, siendo del 22,5% (frente al 12,7% de los hombres) en 2022, en las mujeres de 25 a 29 y a partir de los 30 años y hasta los 64 este porcentaje se reduce. Vid. I.N. E., *Mujeres y hombres en España*, Ministerio de Igualdad, 2023.

¹⁸ Como precursora de muchas otras, STJUE de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, *Elbal Moreno*, (ECLI:EU:C:2012:746). Más reciente, STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18, *Villar Láz*, (ECLI:EU:C:2019:382), sobre el cálculo la pensión de jubilación.

¹⁹ En este sentido, habrá que tener en cuenta el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, BOE 26 de octubre de 1995, con la última modificación de 2 de julio de 2020.

²⁰ Directiva 2002/15, de 11 de marzo, DOUE de 23 de marzo, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carreteras; igual el Reglamento de jornadas especiales de trabajo, art. 10, bis, sobre límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles; el art. 11, sobre límites del tiempo de conducción en los transportes por carretera; el art. 13, tiempo de trabajo y descanso en el transporte ferroviario; el art. 14, sobre tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo; o los arts. 16 y 17 sobre tiempo de trabajo y descansos en el mar.

²¹ CC de Profesorado de Religión de Andalucía. BOJA 21 de julio de 2022. Art. 23. Jornada de trabajo, “3. El profesorado de religión con contrato indefinido que haya cumplido 55 años antes del 31 de agosto de cada año tendrá una reducción semanal de dos horas en su horario lectivo. En el supuesto de que imparta menos de catorce horas semanales, y más de ocho, la reducción será de

puede afirmarse que ha evolucionado desde las primeras regulaciones vinculadas a la vigilancia de la salud²², hasta medidas reequilibradoras de la igualdad en el empleo, dirigidas, en buena medida, hacia la conciliación como derecho individual de cada persona trabajadora y hacia la corresponsabilidad familiar. Todas estas previsiones del V AENC han de tenerse en cuenta en la negociación colectiva presente y futura, mucho más con la previsión del cambio normativo anunciado fruto del acuerdo con los sindicatos.

Por eso resulta tan relevante el estudio que se realiza a continuación de los principales aspectos que se abordan por los convenios colectivos en nuestro país en la actualidad.

2. LA JORNADA LABORAL: SU DELIMITACIÓN Y CONTROL

La ausencia de un concepto unívoco sobre qué es tiempo de trabajo²³ hace que se defina desde la vertiente negativa, es decir, todo el tiempo que es descanso no es tiempo de trabajo. Ahora bien, incluye una serie de acepciones que tienen que ver con la duración cuantitativa de la relación laboral, dentro de la que se sitúan los conceptos de jornada laboral, horario, descansos u otros conceptos de difícil configuración que tienen que ver con la flexibilidad o la disponibilidad horaria.

La mayoría de los convenios colectivos parten del mandato legislativo²⁴ y es muy frecuente que sea en cómputo global y anual²⁵. A partir de ahí, también es

una hora semanal. No se tendrá derecho a reducción horaria si se imparten menos de ocho horas semanales. Dicha reducción se llevará a cabo en el horario lectivo, sin que ello implique reducción del horario semanal de obligada permanencia en el centro”.

²² De la mano de la normativa del momento, como la Ley de 24 de julio de 1873, sobre condiciones de trabajos en las fábricas, talleres y minas (Ley Benot), o la Ley Guizot, de 1841, de regulación del trabajo infantil.

²³ Alarcón Caracuel, M.R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos Madrid, 1988, pp. 14 y ss.

²⁴ Así, el CC franja para el personal de conducción de Intermodalidad de Levante, SL. BOE 12 de noviembre de 2024, art. 8. “La jornada ordinaria de trabajo se establece en 40 horas por ciclo de trabajo de cinco días o la que, en su caso, se establezca en el Estatuto de los Trabajadores. El número de jornadas de trabajo por ciclo no será superior a los días de trabajo del mismo. La jornada ordinaria diaria se establece en ocho horas, pudiendo alcanzar hasta las nueve horas treinta minutos de jornada total cuando incluyan servicios con inicio y finalización en la residencia del trabajador, teniendo la consideración de horas de mayor dedicación el tiempo que exceda de la octava hora a partir de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo”.

²⁵ II CC de Stellantis & You, SAU. BOE 26 de septiembre de 2024 “Artículo 25. Jornada de trabajo. Se establece una jornada de trabajo efectivo en cómputo global y anual de 1760 horas”. IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA, BOE 9 de julio de 2024. “Artículo 18. Jornada ordinaria. La jornada máxima anual para los años de duración del convenio, esto es 2024, 2025 y 2026 se establece en 1.770 horas de trabajo efectivo”.

habitual que se establezcan ciertas especificaciones, normalmente determinando lo que se entiende por tiempo de trabajo concretamente²⁶ y con exclusiones constitutivas de excepciones de dudosa legalidad²⁷. Incluso se encuentran previsiones en convenios sectoriales que vinculan la duración máxima de la jornada al salario previsto en la empresa concreta²⁸.

No obstante, son abundantes los ejemplos que se refieren a una jornada menor a la estatutaria actualmente²⁹ otros que adelantándose a la reforma legal ya establecen un sistema progresivo de reducción de jornada máxima incluso con absoluta especificidad y plazos de referencia más escuetos, con lo que se ajustarán más a la realidad³⁰. También hay convenios que contemplan la posibilidad

²⁶ CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. BOE 10 octubre 2024 “Artículo 22. Jornada. 1. La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas en cómputo anual, no habiéndose incluido para su cálculo los días para asuntos propios”.

²⁷ Convenio colectivo para el personal de flota de Naviera Ría de Arosa, SA. BOE 26 de julio de 2024. “Capítulo IV Tiempo de trabajo A los efectos del cómputo de la jornada, se considerará tiempo de trabajo todo tiempo en el que la persona trabajadora esté obligada a estar en el lugar de trabajo, a disposición inmediata de la empresa y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones. No será, pues, tiempo de trabajo, aquel en el que la persona, aun estando en las dependencias de la empresa, ya se trate de un buque, de las oficinas o de cualquier lugar ordenado por la empresa, no esté a disposición de iniciar las tareas de forma inminente; en especial no se considera tiempo de trabajo las horas de descanso dentro o entre jornadas, así como las dedicadas a manutención u otras actividades personales y, en general, todas aquellas que estén fuera de los cuadrantes habituales de prestación efectiva de servicios. Tampoco es tiempo efectivo de trabajo la situación de espera, expectativa de embarque, guardias u otras similares, ni la mera situación de disponibilidad en la que el trabajador solo deba estar localizable”.

²⁸ III CC de ámbito estatal del sector de contact center BOE 9 junio de 2023. “Artículo 22. Jornada. Durante la vigencia del presente Convenio, incluida en su caso la prórroga o ultraactividad, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas sesenta y cuatro horas, y de 39 horas semanales de trabajo efectivo. Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que, por aplicación de un convenio colectivo de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores y trabajadoras un salario inferior a lo previsto en este convenio sectorial para su grupo y nivel la jornada anual máxima para dichas empresas será de 1597 horas de trabajo efectivo para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo y la parte proporcional para aquellas personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial”.

²⁹ II CC del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. BOE 3 de octubre de 2024. “Artículo 19. Jornada Laboral. Horarios. La jornada laboral máxima, a tiempo completo, se establece en términos anuales en 1.650 horas efectivas de trabajo”. CC del Grupo SIS. BOE 25 de noviembre 2024. “Artículo 16. Jornada. 1. Durante la vigencia del presente convenio, incluida en su caso la prórroga o ultraactividad, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo semanal será de 37 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, cuyo cómputo anual no podrá exceder una vez establecido el calendario laboral anual aplicando dicha jornada semanal, de las horas anuales que se contemplen en el convenio de mediación de seguros, en lo que se refiere a jornada máxima anual establecida en 1720 horas en 2023-2027”.

³⁰ CC del Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU). BOE 14 de junio de 2023.

de la reforma legislativa sobre la reducción de jornada y establecen previsiones al respecto, aunque no resulten del todo acordes con lo que parece que se espera de la futura norma y se queden bastante incompletas³¹. Esta variedad constituye muchas veces la fuente de la discriminación en la distribución de los permisos o de la propia ordenación de turnos o guardias en el trabajo, a pesar de alguna previsión convencional que va en la buena dirección, aunque sea demasiado general para surtir efectos prácticos relevantes³².

El análisis de regulación de la jornada de trabajo exige tomar en consideración los mecanismos de control y de verificación que se establezcan legalmente, pero, sobre todo, de los que se pacten mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, como establezca el empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa (art. 34.9 ET). Es decir, la obligación de control es responsabilidad empresarial, no obstante, es un

“Artículo 18. Jornada. I. La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.792 horas anuales para los años 2022, 2023. A partir del 01 de enero de 2024 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1787 horas anuales, con efectos 01 de enero de 2025 será de 1782 horas anuales, y con efectos 01 de enero de 2026 será de 1776 horas anuales. A partir del 01 de enero de 2027 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1770 horas anuales, o en su caso, la que resulte de aplicación para ese año de conformidad con el convenio sectorial estatal de grandes almacenes. La jornada anual pactada, respetando los descansos legal o convencionalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección de lunes a domingo”.

³¹ I CC de Atos Major Events, SL. BOE 27 de noviembre de 2024. “Artículo 8. Jornada. 1. La jornada ordinaria máxima será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. En caso de que, como consecuencia de un cambio legislativo, se reduzca la jornada ordinaria máxima a un número de horas inferior al regulado en el presente convenio, la jornada máxima anual se adaptará a la prevista legalmente. 2. La jornada ordinaria efectiva de trabajo en la Empresa será de 40 horas semanales durante la jornada de invierno y jornada continuada de 35 horas semanales durante la jornada de verano (16 de junio a 31 agosto). Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. 3. Con carácter general, fuera de los periodos de operación, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos”.

³² Por ejemplo, CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026. BOE 6 de junio de 2024. “Artículo 107. Registro de jornada. Segundo. El establecimiento de una garantía de registro horario no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de la empresa, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año. Además, las partes consideran que el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora”.

interés de todas las partes del contrato que se garantice una correcta verificación y correspondencia entre el registro y la jornada efectivamente realizada porque eso permite controlar el respeto a las reglas sobre distribución de horarios y tiempos de descanso. Como ha expresado la doctrina, el registro de jornada es un derecho conquistado por la acción sindical³³ que ha ido desgastándose precisamente por la ausencia de una normativa más taxativa sobre su limitación.

En este contexto, conviene tener presente la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo³⁴. Esta norma vino a sustituir a la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, que trae su causa del artículo 118º del Tratado de Roma y se enmarca en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. En esta línea “protectora”, se han incardinado las Conclusiones del Abogado General de la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional en julio de 2017, ante la demanda de conflicto colectivo del sindicato CCOO contra Deutsche Bank, con el objeto de que se aclare la obligación de dicha entidad de establecer un sistema de registro de la jornada efectiva que realiza su plantilla. Resultan muy interesantes porque recuerda que ese control horario se deriva del efecto útil de la Directiva 2001/88, cuya finalidad es la efectividad de la protección de los derechos de los trabajadores al descanso, incluidos los derivados del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales³⁵.

Ciertamente, el concepto de tiempo de trabajo se construye mediante la confluencia de tres elementos: la permanencia de la persona trabajadora en el trabajo; estar a disposición de las órdenes o indicaciones que pueda recibir de la empresa; y que esté realizando las actividades o funciones que le son propias. En contraste, se define el tiempo de descanso por oposición como “todo período que no es trabajo”. Tal interpretación ha sido refrendada por reiterada jurisprudencia del TJUE al señalar que es tiempo de trabajo “el período que el trabajador permanece en el centro de trabajo (...) en función de la obligación de dicho trabajador de mantenerse a disposición del empleador” y constituye “el factor determinante

³³ Un estudio en profundidad sobre el registro de jornada, Trillo Párraga, F., “Registro de jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras”, *Revista de Derecho Social*, nº. 107, 2024, p. 113-116.

³⁴ Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOUE de 18/11/2003.

³⁵ Conclusiones del Abogado general Sr. Giovanni Pitruzzella, presentadas el 31 de enero de 2019, asunto C-55/18; *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra Detsche Bank SAE*, (ECLI:EU:C:2019:87). Sobre este pronunciamiento y la evolución del registro de jornada, Rodríguez Martín-Retortillo, R., “El registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo: impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 257, 2022, pp. 61-92.

el hecho de que el trabajador esté obligado a estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y permanecer a disposición de éste³⁶. Ahora bien, se matiza que “para que se pueda considerar que un trabajador está a disposición del empresario, este trabajador debe encontrarse en una situación en la que esté obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones de su empresario (...) (y) calificar de periodo de descanso los desplazamientos cotidianos que los trabajadores deben realizar para desplazarse hasta los clientes (...) les impondría una carga desproporcionada y sería contrario al objeto de protección de seguridad y salud de los trabajadores que persigue la Directiva³⁷. En esta senda de modernización sobre qué debe entenderse por tiempo de trabajo, resulta muy interesante el pronunciamiento del TJUE en el asunto “Matzak”³⁸ cuya norma de aplicación a su actividad de bombero voluntario imponía la obligación de incorporarse al parque en no más de ocho minutos, en caso de ser llamado durante las guardias de localización³⁹. Es decir, la restricción geográfica y temporal que impone la empresa restringe de manera objetiva las posibilidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales⁴⁰, de manera que se estima el elemento funcional característico de la noción de tiempo de trabajo⁴¹. Precisamente, por considerar que no se cumplen las premisas de jurisprudencia europea, recientemente la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en el conflicto planteado de una empresa de ascensores, ha dictaminado que el tiempo que las personas trabajadoras dedican a los desplazamientos desde su domicilio particular al del cliente, tanto al inicio como al final de la jornada laboral, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que no devenga la correspondiente remuneración⁴².

Dejando al margen estos vaivenes y la casuística, la incorporación de la obligación legal del registro de jornada en el Estatuto de los Trabajadores ha sido ampliada como consecuencia de la interpretación del Tribunal Supremo en cuanto a la extensión de la obligación del registro más allá de los supuestos previstos taxativamente hasta entonces, es decir, a los y las trabajadoras a tiempo

³⁶ STJUE de 9 de julio de 2015, *Comisión contra Irlanda*, asunto C-87/2014.

³⁷ STJUE de 10 de diciembre de 2015, *Federación de Servicios Privados de CCOO vs Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.*, asunto C-266/2014. (ECLI:EU:C:2015:578).

³⁸ STJUE de 21 de febrero de 2018, *Matzak*, asunto C-518/15 (ECLI:EU:C:2018:82).

³⁹ Al respecto *vide* Informe de la OIT, *Directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia*, Ginebra (2018). Se recogen indicaciones sobre la jornada y descansos de trabajadores en situaciones de urgencia y se recomienda que cuando un trabajador permanezca disponible fuera de su horario de trabajo habitual para prestar un servicio o en un lugar determinado, ese tiempo se contabilice como tiempo de trabajo.

⁴⁰ *Matzak*: apartados 59 a 66.

⁴¹ *Matzak*: apartado 59.

⁴² STS de 27 de noviembre de 2024, rec. 88/2023, (ECLI:ES:TS:2024:5973).

parcial (art. 12.5, h) ET) y en los casos de las horas extraordinarias realizadas por personas trabajadoras a tiempo completo (art. 35.5 ET)⁴³. La jurisprudencia del Alto Tribunal conllevó el cambio legislativo del que surge la previsión normativa del actual apartado 9 del art. 34 ET⁴⁴. Esta redacción es acorde con la Directiva, también en lo que se refiere a las excepciones que se han contemplado hasta ahora⁴⁵, aunque existan supuestos más confusos, como el trabajo a tiempo parcial de las personas empleadas al servicio del hogar familiar, respecto de los que la exclusión prevista en la regulación propia⁴⁶ ha suscitado dudas que son la base de la cuestión prejudicial recientemente resuelta por un Tribunal de Justicia, precisamente porque considera que dicha exclusión puede suponer una discriminación indirecta por razón de sexo, en la medida en que la mayoría de esas personas trabajadoras son mujeres⁴⁷.

De manera coetánea, pero con anterioridad a la reforma legislativa, la Audiencia Nacional había elevado cuestión prejudicial sobre la interpretación restrictiva previa que venía manteniendo el Tribunal Supremo sobre la limitación de la obligación de registro de jornada, ante lo que el TJUE determinó que es contrario a la normativa comunitaria una regulación que no contemple un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por cada persona trabajadora, en particular, que se pueda determinar “objetivamente y de manera fiable” el número de horas de trabajo diario y semanal, así como los períodos mínimo de descanso, a la vez que recuerda que el registro debe resultar “accesible”⁴⁸. Sin embargo, la jurisprudencia más reciente ha interpretado de manera muy flexible esos requisitos de control, al punto que resulta lícito, según el Tribunal Supremo, que se instrumentalice a través de una plataforma informática con evidentes –y reconocidos- riesgos de manipulación ya que de nuestro ordenamiento jurídico no se desprende que deba erigirse “como absolutamente determinante de la validez

⁴³ SSTS 23 de marzo de 2017, rec. 81/2016, (ECLI:ES:TS:2017:1275); 20 de abril de 2017, rec. 116/2016, (ECLI:ES:TS:2017:1748).

⁴⁴ Apartado redactado conforme al art. 10 del Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE 12 de marzo). El incumplimiento de este deber se tipifica como infracción administrativa grave (art. 7.5 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

⁴⁵ Por ejemplo, en relación con el personal de alta dirección, art. 3.3 Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (BOE 12 de agosto).

⁴⁶ Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el art. 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores” (art. 9.3 bis Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por la que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, conforme a la redacción dada por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, BOE 21 de diciembre).

⁴⁷ Cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en 5 de julio de 2023, asunto C-531/23, *Loredas*; STJUE de 19 de diciembre de 2024 (ECLI:EU:C:2024:1050).

⁴⁸ STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18, (ECLI:EU:C:2019:402).

o ilegalidad del sistema de registro que ha sido pactado por las empresas y los representantes legales de los trabajadores⁴⁹.

Puede afirmarse, por tanto, que la regulación interna queda lejos de garantizar esas características exigidas por el TJUE en la interpretación de la Directiva y, en último término, lo que ha de garantizarse por nuestra legislación. La normativa estatutaria deja al albur de las partes negociadoras la gestión concreta de los instrumentos de registro de jornada y su eficacia, constituyendo éste la base sobre la que se asientan los cálculos del tiempo de trabajo y todas sus consecuencias sobre los derechos laborales tan esenciales como el salario o el descanso. El panorama es muy diverso. Hay convenios que transitan desde las referencias a la propia Directiva 2003/88/CEE hasta afirmaciones tan amplias y ambiguas como referirse a los instrumentos de control “como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado”⁵⁰. Otros, parecen ignorar el mandato del legislador, incluso con sus deficiencias, y directamente se refieren a un “registro mensual”⁵¹ en algunos casos o con posterioridad a la situación de puesta a disposición de la persona trabajadora⁵². No obstante, son muy interesantes los intentos positivos de algunos convenios de ámbito sectorial, sobre

⁴⁹ STS 18 de enero de 2023, rec. 78/2021, (ECLI:ES:TS:2023:85).

⁵⁰ VII CC general del sector de la construcción, art. 21. BOE 23 de septiembre de 2023.

⁵¹ CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, BOE 10 octubre 2024, “Artículo 22. Jornada. (...) “En caso de desacuerdo, se abonará dicho tiempo de acuerdo con el salario pactado, para lo cual deberá llevarse un registro mensual de dichos tiempos y abonarse a final de mes”.

⁵² XII CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado. BOE 15 de julio de 2024. Anexo V “4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo. La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia”.

todo, que se establecen criterios más⁵³ o menos generales⁵⁴, que suponen un acercamiento a los estándares mínimos exigidos por los tribunales en interpretación de la normativa. Pero algunos van más allá e incluso se aventuran a establecer por separado la obligación de registrar y por otro unas pautas sobre cómo debe realizarse ese cómputo y la supervisión y control del registro⁵⁵. De hecho, sí parece

⁵³ V Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora. BOE 6 de diciembre de 2024. “Artículo 23. Verificación y control. Las empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la representación social de las personas trabajadoras. La apertura del proceso negociador se hará en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de este convenio. (...). En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social en su caso y la Inspección de trabajo e incluirá un resumen del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa en su caso, quienes podrán efectuar las reclamaciones que consideren oportunas ante el departamento correspondiente de la empresa”.

⁵⁴ VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. BOE 26 de septiembre de 2024. “Artículo 41. Registro de jornada. Las partes negociadoras del presente convenio instan a las empresas del sector a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras el establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo. Para ello se establecen los siguientes criterios:1. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.2. Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada, de tal manera que se pueda acceder en cualquier momento, diaria semanal o mensualmente, a dicha información al objeto de tener constancia de las horas trabajadas, diarias semanales o mensuales.3. En este sentido, con carácter mensual, la persona trabajadora recibirá desglose con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.4. Con carácter también mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellas. Para todas aquellas empresas que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el sistema de registro diario de la jornada implantado por la empresa respetará los criterios señalados en los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo”.

⁵⁵ XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito. BOE 26 de julio 2024. “Art. 20. 5. Obligación de registrar. Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación del «registro diario de jornada» deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado en la Empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente. La cumplimentación del modelo tendrá, por tanto, carácter de deber laboral para toda la plantilla. En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpliera con la obligación de registro, la Empresa deberá requerirle a ello, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación.

haberse interiorizado por la negociación colectiva la oportunidad que brindan las nuevas tecnologías en cuanto al almacenamiento de datos, incluso refiriéndose a mecanismos que se ajusten a la estricta regulación del derecho de protección de datos personales⁵⁶, aunque contemplen alternativamente la firma suscrita en papel como medio también admisible⁵⁷.

Precisamente para corregir las derivaciones o interpretaciones que restan efectividad al registro como el instrumento más relevante para limitar y otorgar

En el ámbito de cada empresa se podrá regular como deberá quedar registrada esta incidencia, que, en cualquier caso, deberá ser validada tanto por la persona trabajadora, como por la empresa. 6. Funcionamiento del registro. Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación o soporte puesto a su disposición, diaria y obligatoriamente, la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización. Como «hora de inicio de la jornada» se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física. Salvo autorización de la persona responsable, la hora de inicio computará a efectos de tiempo de trabajo efectivo siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora. Como «hora de finalización de la jornada», la persona trabajadora deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física”.

⁵⁶ Especialmente tras la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE de 6 de diciembre de 2018. Una regulación más estricta de acuerdo con los principios relativos al tratamiento, establecidos en el art. 5 del Reglamento (UE) 2016/679, conocido como Reglamento Europeo de Protección de Datos, a saber: “licitud, lealtad y transparencia”; “limitación de la finalidad”; “minimización de datos”; “exactitud”; “limitación del plazo de conservación”; “integridad y confidencialidad”; “responsabilidad proactiva”.

⁵⁷ CC general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. BOE 25 de oct 2024. “Art. 40 B) B) Procedimiento de registro horario. La empresa garantizará el registro diario de la jornada de las personas trabajadoras, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de las personas trabajadoras a través de cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, tales como anotaciones en papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte legalmente admisibles. Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc. El sistema utilizado respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente. Este sistema garantizará la fiabilidad e

seguridad jurídica al tiempo de trabajo, en el Acuerdo del día 20 de diciembre sobre el que se sustentará la propuesta normativa de la reducción de jornada, se incidirá de manera directa sobre este elemento. Es muy importante que el legislador acote los medios para materializar ese registro que deberá gozar de autenticidad y trazabilidad, presentando un modo de acceso inmediato a la Inspección de Trabajo y a los propios representantes de las personas trabajadoras. Además, resulta imprescindible que los protocolos sobre el sistema de registro de jornada sean fruto de la negociación y, en todo caso, de un preceptivo proceso de información y consulta con la representación legal⁵⁸. En esta línea de buscar proteger a las personas trabajadoras de posibles fraudes, la inversión de la carga de la prueba, recayendo sobre la empresa, en caso de irregularidades en el registro, también supone una garantía que debe extenderse desde la previsión actual que ya se contempla para el registro del trabajo a tiempo parcial.

En definitiva, se trata de modernizar la obligación legal de controlar la jornada a través del registro digital diario de horas, garantizando su autenticidad y accesibilidad. En fin, el registro de jornada es la base sobre la que se asientan los cálculos del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras por lo que sorprende las reticencias a establecer sistemas fiables o los medios poco eficientes que en muchos casos se prevén por la propia negociación colectiva. De hecho, la empresa, en tanto sujeto obligado a su conservación y, simultáneamente, la responsable de que se realice correctamente y se abonen las horas de trabajo estipuladas, debería ser la mayor interesada en garantizar ese registro “objetivo, fiable y accesible”.

3. LA FLEXIBILIDAD HORARIA: EL QUID DE LA CUESTIÓN

La conciliación de la vida familiar y laboral pivota sobre la flexibilidad de los horarios de trabajo⁵⁹, por lo que resulta básico hacerlos compatibles con los

invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, por lo que deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios puestos a disposición por la empresa a efectos de registro de jornada. El presente procedimiento será de aplicación siempre y cuando no se haya establecido en la empresa o centro de trabajo un procedimiento propio de registro horario conforme a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se aplicará en todos sus términos.”

⁵⁸ Al respecto, recuérdese la controvertida la STS de 18 de enero de 2023, rec. 78/2021 (ECLI:ES:TS:2023:85).

⁵⁹ El “Informe final sobre las transformaciones del trabajo y los cambios del Derecho del Trabajo en Europa”, de 1998, redactado por Supuiot, A., pone de manifiesto los cambios que ha experimentado el derecho del trabajo y la necesidad de flexibilizar las formas de prestación de los servicios a la vez que se da seguridad en el empleo, también vide Dictamen del Comité Económico

horarios de la familia y con los “tiempos de la ciudad”⁶⁰. En efecto, las licencias han tenido un protagonismo que, sin embargo, se ha revelado ineficiente, mientras que las jornadas flexibles de trabajo y, en general, los mecanismos que permiten la adaptación del tiempo de trabajo al tiempo “de no trabajo” se acomodan mucho más al objetivo de la verdadera conciliación. Y ello es así porque el estudio de estas figuras debe abordarse desde el prisma de la igualdad entre sexos⁶¹.

Como es sabido, la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio⁶², ha sido transpuesta -en parte- a nuestro ordenamiento por el Real Decreto-ley 5/2023⁶³. Sin entrar ahora en su análisis, pues trasciende el ámbito de este estudio, esta normativa incluye una nueva clasificación de los permisos que se convierten en individuales e intransferibles completamente. Además, se eleva a 8 años la edad mínima del menor hasta la que se permite disfrutar de estos permisos, así como solicitar formas de trabajo flexibles con una duración de esas fórmulas que pueden someterse a límites razonables. Al mismo tiempo se refuerzan las garantías de disfrute de estos permisos a través de la consolidación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición que se generen durante su disfrute, la protección económica, el desplazamiento de la carga de la prueba y se abre la puerta para que los Estados interpongan sanciones por incumplimiento, lo que supone un refuerzo a

y Social Europeo sobre el “Libro Verde-Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del Siglo XXI”, COM (2006) 708 final, DOUE, de 27 de julio de 2007.

⁶⁰ Terminología que se refiere a “los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes”, ya se recogía así en la Ley italiana nº 53/2000, de “disposiciones para el soporte de la maternidad y de la paternidad, para el derecho a la atención y a la formación y para la coordinación de los tiempos de la ciudad”, sobre esta norma *vide* Gottardi, D., “Las políticas de conciliación en el ordenamiento jurídico italiano”, en AA. VV, *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D’Antona*, Marcial Pons, Madrid, 2001, p. 193 y ss.

⁶¹ El 89% de las personas que cuidan en España son mujeres, la mayoría cónyuges e hijas, con edades comprendidas entre los 45 y los 65 años, según cifras del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). En España el 85% de las mujeres siguen encargándose del trabajo doméstico y el 95% se ocupa del cuidado de los hijos. Estudio de Cruz Roja, 2019, <https://www2.cruzroja.es/-/el-89-por-ciento-de-las-personas-cuidadoras-es-mujer>.

⁶² Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, de Parlamento Europeo y del Consejo, 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 2010/18/UE del Consejo.

⁶³ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. BOE de 29 de junio de 2023.

la protección frente a la desigualdad de trato o consecuencias desfavorables de quién se acoja a estos permisos⁶⁴.

Resulta fundamental, en cualquier caso, completar estos permisos específicos de alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso pueda facilitar la reincorporación de la persona trabajadora. Este es el punto clave y que marcará la diferencia respecto de la anterior regulación porque se refuerza el derecho a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental⁶⁵. Esta regulación responde a una previsión de carácter imperativo sobre la regulación del trabajo flexible que pretende incidir directamente en la corresponsabilidad, al fomentar el retorno al mundo laboral de la mujer, tradicional destinataria de los permisos parentales más extensos, con el consustancial riesgo de su desprofesionalización⁶⁶. En fin, como señala la Directiva se trata de que “las mujeres y los hombres deberán tener igual acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades de cuidado y animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”.

Pero tal vez, en lo que se refiere al tiempo de trabajo y la conciliación, el avance más destacable –y deseado por la doctrina y los tribunales– se plasmó en la redacción del derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET. Su alcance objetivo hay que ponerlo en relación con el art. 37.4.5.6 ET, amparando supuestos que no impliquen modificaciones de jornada necesariamente. La norma actual consolida ese “derecho a solicitar” las adaptaciones de jornada, “incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. Los sujetos causantes se han extendido a la pareja de hecho y los convivientes que “por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos”, además de los que ya se contemplaban antes (descendientes, cónyuge), pero se limita a familiares hasta segundo grado por consanguinidad. Esto parece muy acertado, precisamente para el reparto de quién deba ejercitar el derecho. Por su parte el procedimiento gana en agilidad porque en el plazo de quince días, como máximo y en defecto de convenio, habrá que llegar a un acuerdo entre la empresa y la persona que los solicite, pues de lo contrario se entiende concedida la adaptación en los términos solicitada. Además,

⁶⁴ Castro Argüelles, A. R., “Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales”, en AA.VV., *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la Reforma Laboral que necesitamos*, Colex, 2023, pp. 121-127.

⁶⁵ Rodríguez Rodríguez, E., “El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 51, 2024, pp. 90-116.

⁶⁶ Al respecto de esta Directiva, Maneiro Vázquez, Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la revolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023, pp. 26-27.

“la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”.

Es decir, la legislación ya reconoce el derecho a la adaptación de jornada, pero continúa otorgando un papel fundamental a la negociación colectiva. Sin embargo, puede afirmarse que los convenios colectivos no recogen con entusiasmo esa remisión normativa ya que se limitan a remitirse al artículo 34.8 ET⁶⁷ o hacer una referencia vacía de contenido⁶⁸. Lo que parece ser más habitual es que plasmen alguna mención sin distinguir de manera nítida la finalidad de estos instrumentos jurídicos y acaso los enumeran indistintamente en los apartados sobre los “permisos y licencias”⁶⁹.

Otros convenios eluden cualquier referencia a mecanismos de flexibilidad concretos y, a lo sumo, contienen previsiones generales sobre diferentes posibilidades y ampliaciones de jornada a tiempo parcial, sin establecer ningún condicionante vinculado con el ejercicio de los derechos de conciliación⁷⁰ o incluso

⁶⁷ Por todos, como ejemplo, V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. BOE 26 enero 2024. Art. 31, h).

⁶⁸ CC del sector de las empresas organizadoras de eventos. BOE 20 de diciembre de 2024. “Art. 45. (...)En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se podrán negociar medidas que favorezcan la efectividad de los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas. Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente convenio podrán negociar las medidas oportunas con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral”.

⁶⁹ VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. BOE 1 de junio de 2024. “Artículo 40. Guarda legal y adaptación de jornadas. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por enfermedades oncológicas u otra enfermedad grave. Derecho a reducción de jornada y/o adaptación del horario en los casos de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo”. III CC de la empresa Volkswagen Group España Distribución. BOE 28 de septiembre 2023. “Artículo 33. Ausencias, permisos retribuidos y tratamiento de las situaciones de suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada”.

⁷⁰ CC del Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU). BOE 14 de junio de 2023. Art. 16, D) “6. Las personas trabajadoras a tiempo parcial, podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por una única vez durante la vigencia del presente convenio colectivo, por la consolidación del 20 por ciento del promedio de las horas ampliadas que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos, siempre que alcancen un mínimo de 20 horas anuales. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará, de los tres años seleccionados, el año de más horas. El porcentaje de derecho a la consolidación previsto en el párrafo anterior será del 25 % del promedio de horas ampliadas que se realicen en domingo y/o festivo de apertura, en los mismos plazos y términos. La consolidación de estas horas, como ampliación de jornada ordinaria contratada, estará necesariamente vinculada a su ejecución en domingo o festivo”.

relacionado sólo con las necesidades empresariales⁷¹ o inventando otros mecanismos y, de esta forma, excluyéndolos de los cómputos máximos legales sobre la distribución irregular de jornada que se verá ampliamente superada⁷².

Casi indirectamente, algunas previsiones convencionales mezclan las referencias al registro horario con las excepciones que comportan los mecanismos de flexibilidad⁷³. En realidad, estas cláusulas parecen estar desconectadas del verdadero significado del precepto estatutario como instrumento que permite compatibilizar las obligaciones laborales con las del cuidado de familiares. Por el contrario, existen prácticas convencionales que podríamos denominar intermedias o “tibias”, en relación con el respeto de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, pues recogen una especie de “buenas prácticas”, como son

⁷¹ I Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España. BOE 9 de junio de 2023. “Artículo 20. Adaptación de jornada. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.

⁷² I CC de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, “Artículo 43. Día franco de servicio. Aquel en que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un/a tripulante puede ser requerido para realizar el servicio que se considere oportuno. El franco de servicio se programará y publicará con el resto de programación del miembro de la tripulación. Los tiempos del franco de servicio, mientras no devengan en la activación de un servicio, no computan como actividad. El periodo de actividad de vuelo (FDP) asignado se inicia en la hora de presentación. Los francos de servicio podrán ser activados hasta la última actividad de la/el tripulante asignada inmediatamente anterior al franco servicio. Desde la activación de un servicio en el día franco de servicio, hasta el inicio de dicho servicio, deben respetarse los tiempos de descanso exigidos. La duración máxima del periodo individual del franco de servicio es de 24 horas. Si finalizada la actividad previa al franco servicio no se le ha informado al tripulante de que su franco ha sido activado, éste se convierte en un día libre no computable como un día libre programado con antelación, ni como un día libre requerido para los periodos de descanso recurrentes prolongados. Se reflejará en AIMS como un sin servicio. El máximo número de imaginarias, francos y reservas programadas inicialmente de enero a diciembre son 80. Los excesos a partir de 72 (73 en adelante) hasta 80 se retribuirán junto con las variables de diciembre, de acuerdo al valor establecido en tablas. El número máximo de imaginarias, francos y reservas acumuladas en periodos consecutivos de seis meses será de 42”.

⁷³ II CC del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. BOE 23 de septiembre de 2024. Art. 19: “El periodo de jornada intensiva mínima será desde el 15 de junio al 15 de septiembre. Los órganos de gobierno competentes podrán ampliar el periodo. Durante la jornada intensiva, el horario de trabajo será de 8:00 a 14:30 horas, de lunes a viernes. Los órganos de gobierno competentes podrán modificarlo, incluyendo la prestación laboral por la tarde en algún día. Cada centro de trabajo se regirá por el calendario laboral de su localidad. Se considerará como no laborable el Día de Santo Domingo de la Calzada, el 12 de mayo, así como el 24 y el 31 de diciembre”.

limitaciones horarias de jornada en la duración de reuniones o respeto a los días festivos de las distintas localidades⁷⁴.

Recogen la posibilidad legal de la flexibilidad horaria vinculada a los derechos de conciliación, pero la supeditan a “armonizarla” con la competitividad empresarial, quedando condicionado su ejercicio por las necesidades productivas directamente⁷⁵ o indirectamente⁷⁶. Otras, contemplando “el desarrollo normal del trabajo” como premisa, se limitan a reconocer a un determinado grupo profesional ciertos derechos de flexibilidad horaria en la entrada y en la salida del trabajo⁷⁷ o incluso relacionándolo con el trabajo a distancia –“teletrabajo”–, lo que supone un error conceptual importante⁷⁸. De manera similar, se delimita su disfrute en

⁷⁴ CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026. BOE 6 de junio de 2024. Art. 15 (...)– Con carácter general las reuniones no finalizarán más tarde de las 19 horas, deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación y no se realizarán, fuera de la jornada laboral en: días no laborables y festivos, vísperas de días no laborables y festivo, mes de agosto y semana de la fiesta mayor en cada localidad”.

⁷⁵ V CC de la empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. BOE 7 de agosto de 2023. Art. 9. Jornada de trabajo. “Con este criterio flexible en los horarios de entrada y salida se pretende conciliar, en la medida de lo posible, las necesidades organizativas de la empresa con las necesidades de la conciliación de vida personal y familiar, siempre que las necesidades del servicio prestado lo permitan. De manera voluntaria, y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, el trabajador podrá optar durante los viernes de los meses de julio y agosto a una jornada de trabajo intensiva, con ocho horas de trabajo efectivo, con entrada entre las 6:45 y las 7:30 horas y salida entre las 15:00 y las 15:30 horas, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo”.

⁷⁶ IX CC estatal del corcho. BOE 7 de septiembre de 2023. “Art. 38.1. Adaptación de jornada, los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación familiar y laboral, hasta que los hijos e hijas cumplan 12 años. Dichas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa”.

⁷⁷ CC del sector de grandes almacenes 2023-2026. BOE 30 de mayo 2023. “Artículo 29. Régimen de distribución de jornada en el Grupo de Mandos. Las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo de mandos podrán flexibilizar su horario de forma que puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto”.

⁷⁸ CC del Grupo AXA. BOE 21 de diciembre de 2023. “Artículo 13. Prestación laboral en la modalidad de trabajo a distancia. Sin perjuicio de los dos días semanales en los que las personas trabajadoras desempeñen sus funciones en régimen de trabajo a distancia, se establece una flexibilidad para seguir desempeñando las tareas laborales en el referido régimen de hasta un total de tres días adicionales en el mes natural. Dicha flexibilidad: (i) no requerirá consenso con su mánager, salvo lo dispuesto en los acuerdos de equipos, y; (ii) no podrá acumularse a meses naturales posteriores, salvo respecto a los meses de julio y agosto en los que dicha flexibilidad podrá ser objeto de acumulación (esto es, podrán acumularse hasta seis días laborables).”

función de categorías de trabajo específicas⁷⁹. Por contraste, algún convenio recoge un derecho de adaptación de jornada muy limitado, pero sí vinculando a determinadas épocas del año⁸⁰.

Otra controversia enraizada y que ha dado lugar a abundante jurisprudencia ha sido la relativa a la concreción horaria vinculada con el ejercicio de la flexibilidad con fines de conciliación. Ya se ha señalado que el artículo 34.8 ET, en su redacción anterior al Real Decreto-ley 5/2023, se refería a la adaptación de la jornada dentro de los márgenes que permitía la negociación colectiva, lo que a su vez se repite muy a menudo en las cláusulas convencionales. Tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo “la conversión en jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad en la empresa, habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET, y su éxito estará supeditado a lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresario y trabajador con respeto a la norma legal”⁸¹.

Lo cierto es que los convenios colectivos especifican con frecuencia que la flexibilidad se lleve a cabo en la jornada ordinaria del solicitante⁸², a pesar de

⁷⁹ II CC de Quirón Prevención, SLU. BOE de 19 de julio de 2023. “Art. 19. 8. No resultará aplicable el horario flexible al personal que por su actividad preste servicio en exclusividad a empresas que, por circunstancias tales como exigir atención al cliente, naturaleza de las funciones desempeñadas, ubicación de la prestación del servicio, etc. deban trabajar con distribuciones horarias especiales para adaptarse a las necesidades del cliente y/o de los servicios prestados. Asimismo, la flexibilidad horaria no será de aplicación al personal adscrito a unidades móviles, centros concertados o instalaciones de clientes que requieran un horario diferente y específico de prestación, así como en los casos en los que debido a la prestación del servicio existan compromisos tales como actividades formativas (internas o externas)”.

⁸⁰ CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026. BOE 6 de junio de 2024. “Art. 32. 2.1 En el período entre el 1 de octubre y el 30 de abril: – Lunes, martes, miércoles y viernes: De ocho a quince horas. – Jueves: De ocho a catorce treinta y de dieciséis a diecinueve horas. Se acuerda la libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero, salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa con más del 50 % de la RLPT. Durante los tres jueves citados el horario será de 8 a 15 horas, salvo que en dichos jueves, por razón de la singularidad de las fechas, se vengán aplicando horarios reducidos. 2.2 En el período entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre: De lunes a viernes de ocho a quince horas”.

⁸¹ Por todas, STS 3236/2017, de 24 de julio de 2017, rec. n.º. 245/2016 - ECLI:ES:TS:2017:3236.

⁸² IX CC de Decathlon España, SA. BOE 9 de julio de 2024. “Artículo 18. Jornada ordinaria. La jornada máxima anual para los años de duración del convenio, esto es 2024, 2025 y 2026 se establece en 1.770 horas de trabajo efectivo. Artículo 19. Descansos en jornada. En las jornadas continuadas de 8 o más horas de duración, habrá un descanso de veinticinco minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo, siendo de quince minutos en las jornadas de cinco horas

la dificultad práctica que implicaba su ejercicio para las personas trabajadoras. Dada la panorámica general descrita, hay que destacar de manera positiva que comienzan a aparecer previsiones en la distribución de la jornada de algunos convenios colectivos que ya han establecido especificaciones concretas para favorecer los derechos de conciliación⁸³.

Además de lo descrito hasta ahora, un escollo importante en torno al efectivo ejercicio de los derechos de conciliación y, de manera concreta, respecto de la corresponsabilidad a la que se alude en el V AENC, es el incremento de la flexibilidad interna del poder empresarial a través de la distribución irregular de la jornada. Se trata de una cuestión constante en los convenios colectivos y que encuentra pocas restricciones, sobre todo en determinados sectores masculinizados⁸⁴.

4. LAS REDUCCIONES DE JORNADA Y PERMISOS PARA CONCILIAR: CUANTOS MENOS, MEJOR

continuadas y de treinta minutos en jornadas de 9 horas continuadas, los cuales nunca serán tomados ni en la primera ni en la última hora de trabajo”.

⁸³ V CC del Grupo de empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, SL, Cafeteros desde 1933, SL, Alada 1850, SL y Nostra Restauración, SLU). BOE 7 de diciembre de 2023. Artículo 17. Descanso semanal. “(...)A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, en aquellos centros de trabajo en los que se apertura al público durante los siete días de la semana, las personas trabajadoras que no estén contratadas para trabajar de forma específica el fin de semana disfrutarán, como mínimo de los siguientes descansos de calidad: – Año 2023: 4 sábados y domingos continuados (2 por semestre). – Año 2024 y siguientes: 6 sábados y domingos continuados (2 por cuatrimestre)”.

⁸⁴ CC de Pirelli Neumáticos, SAU. BOE 28 de noviembre de 2023. Artículo 18. Flexibilidad. Se establece un sistema de flexibilidad horaria en la prestación de servicios para todo el personal de Almacenes, flexibilidad que se regirá por las siguientes normas: 1. Cambio de turno (Modalidad 1): La Empresa podrá cambiar de turno de trabajo, de forma completa o parcial, a las personas trabajadoras durante los dos últimos días de trabajo de cada mes y el primer día de trabajo cada mes. Lo anterior requerirá un preaviso mínimo a la persona trabajadoras de 5 días y será exclusivamente para atender variaciones de producción que se puedan producir al final de cada mes en la Empresa.. Cambio de turno (Modalidad 2): La Empresa podrá cambiar de turno de trabajo, de forma completa o parcial, a las personas trabajadoras durante cualquier día del mes. Este cambio de turno requerirá un preaviso mínimo a la persona trabajadora de 5 días y será exclusivamente para atender el absentismo del personal que se produzca en un turno de trabajo cuando dicho absentismo supere el 10 en dicho turno. A estos efectos se entiende por absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, sea o no justificada, salvo las ausencias que se produzcan con motivo del uso de las horas sindicales por parte de los y las representantes de las personas trabajadoras, las cuales no computarán a estos efectos. En este caso, el cambio de turno será voluntario para el trabajador y, en caso de que no se consigan suficientes voluntarios, la Empresa sólo podrá obligar a cada persona trabajadora a efectuar el cambio de turno una vez al mes, sin perjuicio de los cambios de turno que se produzcan en la Modalidad 1. 3. Bolsa de horas: Con la finalidad de atender necesidades de producción (puntas de producción o descenso de los niveles de producción), la Empresa podrá aumentar o reducir la jornada diaria de las personas trabajadoras, conforme a lo siguiente: a) En

La reducción de jornada ha sido una de las instituciones jurídicas más utilizada por las personas trabajadoras en los últimos años con fines de conciliación, no obstante, su feminización también resulta evidente⁸⁵. Más allá de los datos estadísticos, la realidad en los centros de trabajo responde a un claro sesgo de género en los cuidados y que deja entrever la concepción aún alejada de la necesidad de que los derechos de conciliación se distribuyan de manera corresponsable.

El art. 37.6 ET recoge el derecho a la reducción de la “jornada de trabajo diaria” con la disminución proporcional del salario —entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella—. Esa referencia temporal

caso de aumento de jornada, la Empresa buscará voluntariedad, pero si el número de personas trabajadoras voluntarias no resulta suficiente, las personas trabajadoras estarán obligadas a aceptar el aumento de su jornada un máximo de 8 horas al mes. La Empresa deberá preavisar a la persona trabajadora del aumento de su jornada con 5 días de antelación como mínimo b) La jornada diaria no podrá exceder mediante el presente sistema de diez horas. c) La reducción de jornada de trabajo podrá ser voluntaria u obligatoria para la persona trabajadora, – En el supuesto de reducción de jornada voluntaria, la devolución por parte de la persona trabajadora de estas horas de reducción será en la equivalencia 1 x 1. – En el supuesto de reducción de jornada obligatoria, se realizará de acuerdo al siguiente articulado. Máximo 16 horas anuales por persona trabajadora. Las reducciones podrán ser de hasta 8 horas si se aplica en el turno de la mañana o de hasta 4 horas si se aplica en el turno de la tarde. Se deberá preavisar con 5 días de antelación para las reducciones. La devolución por parte de la persona trabajadora de estas horas de reducción será en la equivalencia 2 x 1 (se devolverá 1 hora de trabajo por cada 2 horas reducidas). Para la devolución de las horas reducidas la Empresa deberá preavisar a la persona trabajadora con cinco días de antelación. La devolución por parte de la persona trabajadora de las horas reducidas no se aplicará en sábados, domingos, festivos, festivos laborales ni en vacaciones. Si la devolución de las horas reducidas se aplicase en el turno de noche, se pagará el correspondiente plus de nocturnidad. – Tanto en supuestos de reducción de jornada voluntaria como obligatoria, la persona trabajadora tiene la obligación de devolver las reducciones de jornada que experimente en aplicación del presente artículo, durante el año natural, a excepción de las reducciones realizadas en diciembre que se devolverán en enero del siguiente año. d) Mediante la aplicación de este sistema, y sólo a efectos del mismo, ninguna persona trabajadora podrá acumular más de 100 horas al año por encima de su jornada diaria habitual. Además, tampoco podrá superarse, de este modo, la jornada ordinaria máxima anual y, en todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

⁸⁵ Así, a modo de ejemplo, según la “Nota de Prensa” de 01.07.2011 del INE relativa al “Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar”, correspondiente al 2010, en función de la Encuesta de Población Activa (EPA), de un total de 685.300 personas que redujeron su horario laboral para el cuidado de hijo menor o familiar mayor dependiente, el 85,1% fueron mujeres y el 14,9% hombres. Estas proporciones sobre el disfrute de los permisos permanecen inalterables, pues según un reciente estudio –octubre 2023- llevado a cabo por CEINSA, Consultoría estratégica y software de RRHH, en el que se analizan los datos proporcionados por más de 500 empresas, un 3,01% de los empleados ha solicitado una reducción de jornada debido a guarda legal. De este 3,01%, el 83,52% son mujeres y el 16,48% son hombres. Dichas reducciones de jornada afectan a la brecha salarial de género. <https://factorhumano.es/el-8352-de-los-trabajadores-que-solicitan-una-reduccion-de-jornada-por-guarda-legal-son-mujeres/#~:text=Dichas%20reducciones%20de%20jornada%20afectan,%2C03%25%20en%20estas%20situaciones>.

ha supuesto un importante límite en su operatividad práctica y disminuye su virtualidad como una verdadera medida de conciliación, pues ya no cabe una reducción de jornada en cómputo anual o mensual, lo que permitiría que un trabajador pudiese optar por la adecuación más flexible del tiempo de trabajo a la vida personal⁸⁶. En este sentido, la jurisprudencia ha sido contundente. La Sentencia del TS 21 de noviembre 2023 (rec. 3576/2020)⁸⁷ se refiere al ámbito de aplicación de la reducción de jornada por cuidado de hijo y ha interpretado que el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor no lleva aparejada la posibilidad de que dicha reducción se proyecte sobre el sistema de trabajo a turnos de una trabajadora, de modo que no permite pasar a realizar su jornada en un único turno cuando venía realizándola en turnos alternos de mañana y tarde. Ahora bien, como explica la propia sentencia, por la vía del art. 34.8 ET podría darse cabida a esta pretensión porque la Sala IV ha admitido la conversión en jornada continuada.

En cualquier caso, el derecho a la reducción de jornada se aleja del verdadero sentido del derecho individual a la conciliación de la vida laboral y familiar de toda persona trabajadora porque insta a la separación del puesto de trabajo en lugar de hacer prevalecer la compatibilidad de ambas realidades. Además, esta opción incide claramente en el rol de la persona cuidadora y, dada la segregación existente, facilita la separación de las tareas en función del género de los trabajadores, en lugar de impulsar el reparto de las obligaciones de cuidado.

Las cláusulas convencionales sobre la reducción de jornada son abundantisimas. La mayoría, no obstante, suele intercalar en su redacción diferentes realidades e incluso derechos distintos relacionados con el cuidado de menores o familiares, pero cuya protección legal dista mucho de ser equivalente, pues su naturaleza jurídica es considerablemente distinta, aunque en la práctica se traduzca en ausencias al trabajo. Así, por ejemplo, se mezclan el derecho a la reducción de jornada, el permiso de lactancia y el derecho de concreción de jornada, estableciendo una cláusula común de cierre para salvaguardar la preminencia empresarial a negarse en caso de peticiones simultáneas o por el mismo sujeto causante “por razones de producción”⁸⁸. Es obvio que esta limitación ya

⁸⁶ SJS/4 Valladolid 8 de febrero 2023 (rec. 747/2022), ECLI:ES:TSJCL:2023:747, entiende que la interpretación restrictiva que se deriva del término «diaria» del art. 37.6 ET (añadido por la reforma de 2012 en el ap. 5) describe una discriminación indirecta.

⁸⁷ ECLI: ES:TS:2023:5045.

⁸⁸ CC Clínicas y consultas de odontología y estomatología del Principado de Asturias. Art. 11. Reducción de jornada. “El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada laboral con un mínimo de un octavo y hasta un máximo del 50% de la jornada de trabajo diaria, con la reducción proporcional del salario, por razones de guarda legal, cuando tenga a su cuidado, directo e inexcusable, algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial dependiente

no podrá operar con tal ligereza tras la modificación legislativa y, en cualquier caso, resulta diferente la finalidad de cada una de las cuestiones que se puedan plantear, pues el derecho a la concreción horaria resulta mucho más limitado en el supuesto vinculado al derecho a la lactancia que a la reducción horaria, incluso dependiendo de las necesidades de cuidado que requiera el propio sujeto causante. La confusión que existe, en términos generales, respecto de estos instrumentos jurídicos resulta significativa cuando nos encontramos convenios que se refieren a la flexibilidad en la aplicación de las propias licencias para el cuidado de familiares o el cónyuge⁸⁹. No resulta algo negativo, pero no deja de ser complejo en su propia interpretación y podría considerarse superado tras la redacción dada en el ET a estos derechos de conciliación. De hecho, en esta línea de actualización de la redacción de las cláusulas convencionales sobre la reducción de jornada, se encuentran “actas de modificación” a través de las que se adaptan a los cambios

y que no desempeñe una actividad retribuida, en los términos previstos en la legislación vigente. La persona trabajadora podrá pactar con la empresa la sustitución del permiso diario de lactancia durante nueve meses, descrito en el art. anterior, por un permiso de toda la jornada laboral durante veinte días y a disfrutar inmediatamente después de la finalización de la suspensión contractual por nacimiento del hijo. Este pacto deberá formalizarse, como mínimo, con quince días de antelación a la conclusión del permiso por maternidad, y requerirá su formalización por escrito firmado entre las partes en el que se especifique la fecha de inicio y conclusión. Aunque la concreción horaria de la reducción de jornada corresponda al trabajador, siempre dentro de los límites de su jornada ordinaria, este deberá posibilitar con su elección una ponderación de las circunstancias concurrentes con la empresa para lograr la compatibilidad de los intereses mutuos. En ningún caso la concreción horaria de la reducción de jornada que se solicite podrá coincidir con el mismo horario del trabajador que ya se encuentre previamente en esta situación. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho deberán compatibilizar dicha reducción para que no se produzca de forma simultánea en el mismo período horario. Igualmente, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de producción”.

⁸⁹ CC de la Construcción, Cap. I. La ordenación y la flexibilidad del tiempo de trabajo. Artículo 42º. permisos e licencias. “14. No caso das licencias por enfermidade grave do cónxuxe e parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, aplicaranse criterios de flexibilidade, a petición do traballador”.

legislativos más recientes sobre los sujetos protegidos⁹⁰ y otros relativos a la propia configuración del permiso, como ha ocurrido con el de lactancia⁹¹.

⁹⁰ Acta de modificación del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla. BOE 26 de julio de 2024. “El artículo 34. Permisos y Licencias una vez corregido el error queda como sigue: (...) Los permisos y licencias previstos en este artículo los disfrutarán, también, las parejas de hecho formalmente acreditadas”. Otros en relación con las excedencia, VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. BOE 28 de febrero de 2024. “Artículo 39. Régimen jurídico de las excedencias. B) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años (con posibilidad de disfrute fraccionado) las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”. Sobre convivientes, II Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. BOE 3 de octubre de 2024. “Artículo 22. Permisos retribuidos. 1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: (...) b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”.

⁹¹ CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025. BOE 3 de mayo de 2024. “Art. 30. k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los progenitores, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables”. VII CC estatal para la acuicultura. BOE de 3 de mayo 2024. Artículo 38. Permisos retribuidos. “11. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa, debidamente fundadas y objetivas motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas

Resultan positivos, sin embargo, determinadas previsiones sobre permisos remunerados en supuestos en los que resulta complicado gestionar en la práctica las ausencias imperativas para las personas trabajadoras como son supuestos de enfermedades, patologías concretas o el sometimiento a determinados tratamientos⁹². En la misma línea podrían situarse los permisos -recientemente recogidos por el ET- por causas climáticas⁹³.

5. REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La negociación colectiva ha sido sensible a los cambios legislativos y jurisprudenciales que han incidido de lleno en la regulación del tiempo de trabajo. Lo cierto es que la reducción de la jornada de trabajo, respecto del máximo legal, se contempla en la mayoría de los convenios colectivos. Más allá de esta práctica generalizada que supone un avance en cuanto a aumentar el tiempo de “no trabajo”, las cláusulas convencionales a penas comprenden la finalidad de la conciliación corresponsable, pues se limitan a insistir en aumentar el tiempo “libre” para cuidar. No obstante, hay cláusulas concretas que impiden que determinadas personas trabajadoras sean incluidas en el régimen de disponibilidad horaria que, por su propia configuración legal, implica un impedimento para la conciliación corresponsable⁹⁴.

La importancia de la jornada radica precisamente en que se trata de la unidad de medida a partir de la que se han de calcular y adaptar el resto de las materias que influyen en el tiempo de trabajo y son determinantes en pro de la conciliación con perspectiva de género. Sin embargo, la normativa al respecto deja abierto un abanico de posibilidades tan amplio que resulta fundamental el

trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”. Con la misma literalidad, VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. BOE 26 de septiembre de 2024. Art. 22, “Lactancia”.

⁹² CC del Grupo AXA. BOE 21 de diciembre de 2023. “vi. AXA facilitará el cambio de los días fijos (2 días semanales) para facilitar a las personas trabajadoras el seguimiento de los distintos procesos médicos por patologías diagnosticadas y asociadas a enfermedades menstruales y/o síntomas graves derivados de menopausia y/o andropausia. v. AXA facilitará el cambio de los días fijos (2 días semanales) para facilitar a las personas trabajadoras el seguimiento de los distintos procesos médicos en caso de someterse a un tratamiento de Fecundación In Vitro (FIV)”.

⁹³ CC del Grupo AXA. BOE 21 de diciembre de 2023. “Asimismo, ante situaciones de crisis sanitarias, climatológicas, u otras de fuerza mayor, la empresa podrá conceder días adicionales de trabajo a distancia a fin de garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y la continuidad del servicio”.

⁹⁴ CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. BOE 27 de marzo de 2024. Art. 50. “Jornada. Quedan excluidas de la flexibilidad horaria todas las personas que tuviesen reducción de jornada por cuidado de hijos, lactancia, cuidado de familiares, víctimas de violencia de género y personas con discapacidades”.

papel de los negociadores, muchas veces poco concreto y carente de garantías de control efectivo⁹⁵.

El abuso de las horas extraordinarias y de las horas complementarias resulta especialmente perjudicial en relación con las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Además, los alargamientos sistemáticos de la jornada ordinaria resulta contrario a cualquier deseo de corresponsabilidad en los cuidados. La negociación colectiva presenta ejemplos especialmente confusos sobre la regulación e incluso, la obligatoriedad, de estas horas extras, por eso resultan positivos los intentos de avanzar en esta cuestión⁹⁶. Además, deben eliminarse esos conceptos de “jornada adicional” o incluso “disponibilidad telefónica”⁹⁷ que representan un exceso en la jornada laboral y parecen concebirse al margen de todo límite legal. En efecto, los ejemplos encontrados se vinculan con sectores altamente feminizados y la problemática es mayor si se tiene en cuenta que el legislador español a penas establece límites especiales al cómputo de jornada

⁹⁵ XII CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado. BOE 26 de julio de 2024. Artículo 28. Personal docente. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de 90 horas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de libre oferta y de voluntaria aceptación, dándose preferencia a los contratados a tiempo parcial. Tales horas se retribuirán adicionalmente, tomando como referente el precio de la hora ordinaria establecida en este convenio.

⁹⁶ CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales. BOE 1 de noviembre de 2023. Artículo 30. Horas extraordinarias. “Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo. Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. De igual modo, se hace constar que, por razón de las características diferenciadoras de la industria conservera –máximo en períodos de campaña–, se dan situaciones de emergencia o de dificultad para normalizar el proceso de fabricación. De acuerdo con ello, se establecen los siguientes criterios: Primero. Horas extraordinarias normales o habituales: Supresión. Segundo. Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos: Realización. Tercero. Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencia, cambios de turno, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.): Mantenimiento cuando no quepa contratación de personas trabajadoras temporales o similares previstos en este Convenio y disposiciones legales complementarias. La realización de las horas extras será rotativa, en lo posible, y voluntarias las del apartado presente. No se podrá realizar más de ochenta horas extras al año por cada persona trabajadora”.

⁹⁷ I CC de Atos Major Events, SL. BOE 27 de noviembre de 2024 Art. 18. Disponibilidad telefónica. “1. Se denomina «disponibilidad telefónica» a aquella situación en la que la persona trabajadora debe estar localizable fuera de su horario de trabajo habitual para atender, inicialmente de forma remota, la prestación de un servicio”.

en los supuestos de pluriempleo, a salvo de supuestos de sectores con jornadas especiales⁹⁸.

La distribución irregular de la jornada constituye, sin duda, una de las herramientas empresariales más perniciosas para hacer efectiva la conciliación corresponsable. Existen cláusulas que inciden en la perniciosa regulación actual del ET, al menos en las cuestiones más evidentes, como es el escaso margen de preaviso para poner en marcha la distribución irregular por la parte empresarial⁹⁹. Por supuesto, debería descartarse toda referencia a la disponibilidad horaria como variante de flexibilidad horaria, especialmente desde la perspectiva de género, so pena de incurrir en acciones susceptibles de calificarse como discriminaciones indirectas. Llama poderosamente la atención la ausencia de la perspectiva de género y, en particular, de las diferencias que puedan existir entre la cuantificación del cumplimiento con el horario por parte de los varones y de las mujeres, lo que pondría de manifiesto, de nuevo, el reparto de roles en el cuidado. En este sentido sería positivo ese registro desgregado por género con la intención de

⁹⁸ V CC del balonmano profesional 9 de julio de 2024. BOE 9 de julio de 2024. Art. 10. Horario. El tiempo que el jugador se encuentre bajo las órdenes del club, y sus representantes que comprenderá: Entrenamientos. Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores que deban participar en los mismos con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de cada entrenamiento. En eventos, la dirección deportiva podrá programar entrenamientos en periodos inferiores. En términos generales serán realizados conjuntamente por todos los jugadores de la plantilla salvo en casos de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada. Concentraciones y desplazamientos. Otras actividades. Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas o de gimnasio, sauna o masaje que deberán comunicarse a los jugadores con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de su celebración. En todo caso se estará a lo que se contempla en el artículo precedente en lo referente a duración máxima de la jornada diaria y a la fijación de jornadas inferiores a la indicada con carácter general, en la forma que prevé el Real Decreto 1006/1985.

⁹⁹ CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. BOE 10 de octubre de 2024. “Art. 22. Jornada. 1. La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas en cómputo anual, no habiéndose incluido para su cálculo los días para asuntos propios. 2. El trabajador, con independencia de la duración de su jornada permanecerá en el establecimiento para atender a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de su hora de salida para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los treinta minutos. En los supuestos de jornada partida esta obligación solo podrá exigirse en uno de los dos tramos de la jornada. En este caso, de mutuo acuerdo, empresa y trabajador solucionarán este tiempo de más, bien sea reduciéndose la jornada de trabajo en idénticos tiempos en días posteriores o acumulándolo a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre en el mes siguiente. En caso de desacuerdo, se abonará dicho tiempo de acuerdo con el salario pactado, para lo cual deberá llevarse un registro mensual de dichos tiempos y abonarse a final de mes”.

establecer medidas correctivas que garantizaran que los permisos o las ausencias reguladas al efecto se disfrutaran efectivamente de manera corresponsable.

En términos generales, la negociación colectiva debería tender a establecer jornadas de trabajo más reducidas, incentivar la jornada continua, limitar el exceso y desregulación de la jornada y su control efectivo a través de un registro verificable. Sería importante incidir en el reparto de roles de cuidado, a través de mecanismos que impliquen en la adopción de medidas de flexibilidad y adaptación de jornada, frente a las reducciones de jornada.