

La jornada de trabajo y su incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores

The workday and its impact on the reconciliation of the private, family and professional life of the workers

LOLA MOLINA LIÉTOR

Graduada en Derecho y ADE. Universidad Carlos III

Recibido: 14/03/2018

Aceptado: 30/05/2018

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4319>

Resumen. La jornada de trabajo es una de las condiciones laborales que más puede afectar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. En un país como España, en el que muchos trabajadores encuentran todavía dificultades para conciliar, es importante analizar los diferentes tipos de jornadas laborales previstas en la legislación con el objetivo de determinar cuáles de estas jornadas permiten un mayor equilibrio entre la vida privada, familiar y profesional de los trabajadores.

Palabras clave: conciliación, jornada continuada, jornada partida, jornada flexible, España.

Abstract. The workday is one of the working conditions which can seriously affect the workers' reconciliation of work and private life. In a country like Spain, where still many workers face difficulties to reconcile, it is important to analyse the different kinds of legal workdays in order to determine which of them allow a greater balance between the private, family and professional life of the workers.

Keywords: reconciliation, continuous work day, split work day, flexible work day, Spain.

Introducción

1. Contexto social

Los tribunales definen la conciliación laboral y familiar como “*la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Es decir, el mantenimiento del equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal*”¹.

Periódicamente emergen voces en la sociedad española que recuerdan la importancia de concretar propuestas y mejoras en esta materia, poniendo de manifiesto cómo la

*lolamolinalietor@gmail.com

¹ STSJ Canarias de 15 de diciembre de 2017, recurso número 1249/2017.

relación entre jornada de trabajo y conciliación está de plena actualidad y es de interés no sólo para el trabajador individual sino para la sociedad en su conjunto.

El interés general que esta materia tiene provoca que todos los agentes sociales (gobierno, patronal, sindicatos, familias y trabajadores individuales) sean corresponsables de que la correcta distribución del tiempo dedicado a familia, empleo y ocio personal se convierta en una realidad².

Las políticas de conciliación ayudan a promover la flexibilidad y competitividad de la economía, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, reducen los costes de oportunidad de las decisiones de maternidad y garantizan la sostenibilidad a largo plazo del sistema de bienestar. Su difusión y un diseño eficaz de las mismas facilitan la incorporación al mercado laboral de efectivos inactivos y propician su permanencia en situación de actividad, permitiendo emplear todo el potencial del capital humano de los miembros de una sociedad³.

En España, hoy en día, sigue siendo incompatible crecer en el ámbito profesional y en el personal y familiar al mismo tiempo. Muchos trabajadores no pueden aún conciliar adecuadamente su vida personal, familiar y laboral o, tienen la sensación de que no se puede tener éxito en el trabajo y en la vida privada a la vez⁴. La Organización de Consumidores y Usuarios señala, asimismo, que la insatisfacción de los trabajadores se incrementa si su horario laboral va más allá de las 18 horas, ya que su situación ideal sería una jornada intensiva de trabajo, sin pausa o con pausa corta para comer.

El estudio realizado por Bettio y Villa (1998) sobre género y flexibilidad en el empleo en la Unión Europea afirma, tras comparar varios modelos de organización empresarial para facilitar la conciliación, que las reducciones horarias temporales y los horarios flexibles benefician más a las políticas de conciliación que los permisos de larga duración⁵. En parte, porque el abandono prolongado del trabajo deteriora el capital humano y la búsqueda de empleo y porque el sistema en general corre el riesgo de deteriorarse al invertir recursos en personas que luego se dedican largo tiempo a tareas no especializadas⁶.

Especialmente crítica es la situación para las trabajadoras, teniendo en cuenta la importante desigualdad de género que existe aún hoy en día en el mercado laboral español. Las diferentes formas irregulares de jornada laboral afectan en especial a las mujeres, que siguen siendo las responsables de las tareas familiares y del cuidado de personas dependientes y las más afectadas por el nacimiento de los hijos y los derechos de protección a la infancia⁷. De hecho, las mujeres dedican casi cinco horas al día a tareas domésticas o de

² LÓPEZ LÓPEZ, M.T. (2006). Los problemas de la conciliación de la vida laboral y familiar entre varones y mujeres: situación actual y propuestas de intervención desde las políticas públicas para la corresponsabilidad. En *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. (pp. 73-82). España: Biblioteca Nueva.

³ BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V. y CABEZAS ARES, A.M. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis. *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 14, pp. 207-218.

⁴ Informe de la Organización de Consumidores y Usuarios sobre los horarios de España, publicado en abril de 2014.

⁵ TORNS MARTÍN, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 23, nº 1, pp. 015-033.

⁶ BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V. y CABEZAS ARES, A.M. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis. *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 14, pp. 207-218.

⁷ La reciente Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de enero de 2017, recurso de amparo 2723/2015, estima existente discriminación por razón de género en la actuación de una empresa que no dio la posibilidad de optar por la

cuidado de personas dependientes mientras que los hombres no alcanzan las dos horas, según datos publicados por el Instituto de la Mujer a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE⁸. La corresponsabilidad aún no llega.

Autores como Tobío Soler (2002) califican como “*contradicción*” la situación de la mujer en España, que si bien se ha incorporado paulatinamente al mercado laboral sigue siendo protagonista del antiguo rol de cuidar de la familia. Esto se conoce como la “*doble jornada laboral*” de las mujeres, una en la empresa y otra en el hogar. Tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como los tribunales españoles entienden que detrás del impedimento al ejercicio del derecho de conciliación existe una discriminación indirecta hacia las mujeres⁹.

Teniendo presente lo anterior, podemos centrar el objetivo de este trabajo en el estudio de estas políticas.

2. Contexto jurídico

El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que aquí estudiamos desde el punto de vista de la distribución de la jornada, constituye un derecho de nueva configuración que está destinado a “*empoderar a las personas trabajadoras en la organización del tiempo de trabajo en cuanto influya en la vida personal o familiar, y absolutamente necesaria para una igualdad efectiva de los sexos*”¹⁰.

Las diversas reformas que ha venido sufriendo el mercado laboral español durante los últimos años han supuesto cambios constantes en la legislación, con el objetivo de promover la flexibilidad interna frente a la externa y mejorar la conciliación personal, familiar y laboral de los trabajadores.

En este contexto se han producido varios acuerdos entre los principales agentes del mercado laboral; gobierno, patronal y sindicatos; que han tenido gran influencia en las posteriores actuaciones legislativas. Ejemplo de ello encontramos en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, o su precedente, para el período 2012, 2013 y 2014. Sus objetivos fundamentales han venido siendo la dinamización de la economía española, abordando los problemas laborales actuales para contribuir a mejorar la competitividad y el empleo y generar confianza en la población¹¹. En relación con la jornada de trabajo, estos acuerdos han buscado fomentar las medidas de flexibilidad interna en la empresa desde la perspectiva de la negociación colectiva.

modificación de las condiciones laborales (incremento de la jornada de trabajo) a una trabajadora que se encontraba de baja laboral por embarazo de riesgo, “*única situación en la que sólo es posible encontrarse una persona si es mujer*”.

⁸ Consultado en diciembre de 2015 a través del siguiente enlace: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>

⁹ STC de 15 de enero de 2007, recurso nº 6715/2003, que a su vez menciona varios pronunciamientos europeos al respecto, como la SSTJCE de 27 de junio de 1990, 4 de junio de 1992 o 9 de febrero de 1999.

¹⁰ NUÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P. y LOUCHADA AROCHENA, J.F. (2015). *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. 1ª ed. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya S.A.), p.18

¹¹ Recuperado de: http://www.cnc.es/archivos/III_AENC.PDF

Legislativamente, se han aprobado en los últimos años el Real Decreto-ley 7/2011 de 10 de Junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, cuyo eje giraba fundamentalmente sobre la idea de mejorar la adaptación de la negociación colectiva a la situación desfavorable del empleo y la economía; el Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, enfocado en paliar la *“insostenibilidad del modelo laboral español”*; la Ley 3/2012 de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y, finalmente, el Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de Diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, que incluye una serie de reformas menores.

Además de novedoso, el derecho a la conciliación del que hablamos es un derecho de gran importancia en la actualidad. En palabras del Tribunal Constitucional¹², *“el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre”* y *“la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), debe prevalecer”*¹³.

El origen de la incorporación al Estatuto de los Trabajadores (en adelante, también ET) de un precepto que tan explícitamente atribuyera al trabajador el derecho de adaptar su jornada de trabajo a su vida personal y familiar¹⁴ proviene de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁵. Esta Ley Orgánica, en su artículo 44, aboga porque a los trabajadores y trabajadoras les sean reconocidos derechos que les permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. Además, obliga a las grandes empresas a la elaboración y publicación de planes de igualdad donde se recojan los derechos de conciliación de que disponen los trabajadores.

Algunos autores consideran que la dimensión constitucional del derecho a la conciliación no se ve justamente plasmada en el artículo 34.8 ET, que prima el derecho a la organización empresarial sobre el derecho a la conciliación, al estar este último condicionado a la negociación colectiva¹⁶. Al ser ambos derechos de importancia constitucional, el legislador tendría que haber buscado una mejor fórmula de ponerlos al mismo nivel¹⁷.

¹² En su STC de 14 de marzo de 2011, recurso nº 9145/2009.

¹³ Dicha sentencia dilucidaba si se ajustaba a Derecho la negativa de una empresa de conceder a un trabajador masculino su deseo de trabajar en horario nocturno para poder cuidar de su hijo menor y hacer efectivo así su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. La sentencia recurrida consideraba que los trabajadores no tenían derecho a la concreción del turno de trabajo.

¹⁴ Véase el artículo 34. 8 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁵ La misma tiene su origen en dos Directivas de la Unión Europea: la Directiva 2004/113/CE relativa al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral y la Directiva 2002/73/CE relativa al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Concretamente, esta última Directiva persigue evitar la discriminación por razón de género no sólo en el empleo sino también en el acceso a él y tomar medidas contra el acoso y la discriminación a las mujeres por razones de maternidad.

¹⁶ Subrayando esta supeditación encontramos la STS de 24 de julio de 2017, recurso nº 245/2016.

¹⁷ BALLESTER PASTOR, M.A. (2011). Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 112, pp. 51-90.

Otros afirman que el tratamiento legal de este derecho tiene carácter residual y una eficacia cuestionable¹⁸.

En cualquier caso, a la luz de la redacción actual del artículo 34.8 ET¹⁹, podemos observar cómo se amplía el derecho fundamental del trabajador a conciliar su vida personal, familiar y laboral y, por tanto, tiene más posibilidades para adaptar su jornada a sus intereses y obligaciones personales y familiares, aunque respetando, lo dispuesto en negociación colectiva²⁰.

Se trata de un derecho abierto que no causaliza los supuestos en los que el trabajador podría adaptar su jornada para conciliar, sino que da libertad a los mismos para distribuir su derecho en la medida en que mejor se acomode a sus intereses. Las notas caracterizadoras del derecho a la conciliación serían las siguientes²¹:

- En primer lugar, generalidad, entendida como posibilidad de conciliación por cualquier necesidad personal o familiar. No podemos ver la conciliación como derecho ilimitado, ya que existen ciertos límites en su ejercicio (límites objetivos, por lo que la adaptación de jornada tiene hacerse de forma útil para la conciliación y límites temporales, ya que una vez finalizadas las necesidades privadas la jornada deja de poder adaptarse).
- En segundo lugar, plasticidad, al configurarse el derecho según el trabajador crea más conveniente para satisfacer las necesidades derivadas de su vida personal y familiar. De nuevo, esto no supone libertad absoluta para el trabajador, ya que también hay que atender a la realidad de la empresa.
- Finalmente, debilidad, ya que el derecho se disfruta mediando consenso entre trabajador y empresa para no debilitar la posición de ninguna de las partes en la relación contractual.

3. Objetivos, metodología y estructura del artículo

En consecuencia, el objetivo de este artículo consiste en analizar diferentes formas de distribución de la jornada laboral y su efecto sobre el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

¹⁸ MONTOYA MEDINA, D. et al, (2013). Conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma *laboral de 2012*, pp. 2-3 y BALLESTER PASTOR, M.A. (2011). Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 112, pp. 51-90, en la que la autora asegura que “el derecho a la conciliación sigue ligado en nuestro ordenamiento con el derecho a la ausencia”.

¹⁹ Que dice lo siguiente: “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”.

²⁰ CASTELLANO BURGUILLO, M.E. et al, (2007). *Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar*, pp. 216-218

²¹ NUÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P. y LOUCHADA AROCHENA, J.F. (2015). *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. 1ª ed. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya S.A.), pp. 18-22

La Encuesta de Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar de 2010, actualizada en febrero de 2018²², apunta que en España más del 40% de los trabajadores de ambos sexos ven como siempre, casi siempre, o a veces el trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habrían querido a su familia. Además, en muchos casos es el empresario quien fija la totalidad de su horario de trabajo, y quien, debido a ello, ejerce un poder desorbitado sobre aspectos personales y familiares de la vida de sus trabajadores. Un gran porcentaje de trabajadores entiende que su horario de trabajo no se adapta nada bien a sus compromisos sociales y familiares²³.

Por ese motivo, se hace necesario averiguar en qué medida los tipos de jornada disponibles en una empresa afectan a la vida privada del trabajador, y si es posible adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades personales y familiares del empleado.

Siguiendo esta línea, la metodología de este estudio consiste en el análisis de ciertos modelos de jornada que inciden en la conciliación de los trabajadores. En concreto, se estudiarán la jornada continuada, la jornada partida y la jornada flexible. Estas diferentes maneras de entender el tiempo de trabajo influyen en la manera en la que un trabajador puede atender su vida privada y laboral dentro del mismo día y de forma sostenible en el tiempo. Se diferencian, por tanto, de permisos y vacaciones, que o bien suponen la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo más allá de una jornada diaria, como las vacaciones o permisos de larga duración, o bien se circunscriben sólo a cortos períodos de tiempo al tratarse de medidas temporales, como los permisos del artículo 37.3 ET.

II. La jornada continuada vs. La jornada partida

Jornada continuada y jornada partida han sido vistas tradicionalmente como dos formas contrapuestas de entender la organización del trabajo en nuestro país. La redacción original del Estatuto de los Trabajadores resaltaba las diferencias existentes entre jornada continuada y jornada partida permitiendo una duración máxima de jornada ordinaria de trabajo semanal para cada una de ellas: 43 horas en jornada partida y 42 horas en jornada continuada de trabajo. Esta norma no hacía referencia a ninguna pausa o descanso durante la jornada continuada de trabajo, aunque sí señalaba que la jornada partida sería aquella que contara con un descanso ininterrumpido de, al menos, una hora de duración²⁴.

Este original artículo 34 ET fue modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto

²² Datos obtenidos del Instituto Oficial de Estadística. Recuperado de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259926137287.

²³ Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España*. Recuperado de <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

²⁴ Art.34.2 redacción original ET. Véase la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, publicada en el BOE el 14 de marzo de 1980.

Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social. El principal objetivo de esta ley era fomentar la eficiencia en el proceso productivo, algo que se intenta conseguir con medidas como la homogeneización de la duración máxima de la jornada de trabajo, que pasa a ser de 40 horas semanales, tanto en forma continuada como partida.

La ley 11/1994 elimina además de la redacción del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores la definición de la jornada partida que hacía el Estatuto original e incorpora un descanso obligatorio superior a quince minutos durante la jornada continuada de trabajo. El objetivo en este caso es establecer límites y garantías que protejan la seguridad y salud en el trabajo.

La redacción vigente del Estatuto de los trabajadores mantiene inalterados los cambios introducidos por la ley 11/1994 en cuanto a jornada continuada y partida.

1. Aproximación a la jornada continuada: jornadas intensivas más allá del verano

En primer lugar, conviene estudiar la jornada continuada de trabajo, también llamada jornada intensiva. El Estatuto de los Trabajadores se refiere a ella en su artículo 34.4²⁵ y en su artículo 34.8, como uno de los mecanismos más compatibles con la conciliación.

Este tipo de jornada redistribuye el horario de trabajo, de tal manera que se elimina el descanso para comer de los trabajadores, a cambio de un descanso obligatorio conocido comúnmente como “*pausa del bocadillo*”²⁶, y se adelanta la hora de entrada y salida del puesto de trabajo. Por ejemplo, un horario habitual de jornada continuada sería de 8 a 15 horas, de 7 a 14 horas o de 15 a 22 horas, si fuera en horario de tarde. Algunos textos²⁷ entienden que este tipo de jornada mejora y facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Cierta doctrina encuadra la jornada intensiva dentro de las denominadas como “*prácticas familiarmente responsables*” de las empresas, que, al promover la conciliación, aumentan la satisfacción laboral del empleado y el compromiso organizativo²⁸.

La STSJ de Cataluña de 15 de diciembre de 2011²⁹ considera el descanso durante la jornada continuada norma como de derecho necesario relativo, es decir, de cumplimiento obligatorio para garantizar y proteger el derecho a la seguridad y a la salud del trabajador: “*necesariamente ha de disfrutarse en algún momento intermedio de la jornada, como*

²⁵ Y señala que “*siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media*”.

²⁶ Existen en algunos casos otros tiempos de descanso, además de la pausa del bocadillo, como pueden ser las “*pausas por ergonomía*”, de alrededor de diez minutos de duración, tal y como sucede en la empresa demandada en la STSJ Castilla y León, de 11 de mayo de 2017, recurso nº 518/2017.

²⁷ Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección de (BOE 21 agosto 2015), art. 27.7.

²⁸ PÉREZ-PÉREZ, M. et al, (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados/Work-family enrichment: new focus on labor balance and satisfaction. *Universia Business Review*, nº 45, pp. 16.

²⁹ Recurso nº 5074/2011.

corresponde a su naturaleza de interrupción de la actividad con la finalidad de recuperarse de la fatiga y reanudarla en mejores condiciones físicas, pero no al principio ni al final de la jornada, porque en tal caso no se trataría de un descanso, sino de una simple reducción de jornada". Hay convenios colectivos que recogen la preferencia de que el descanso se disfrute "en las horas centrales de cada jornada"³⁰.

El Tribunal Supremo entiende que, a falta de previsión expresa en contrario en el contrato de trabajo o convenio colectivo aplicable, la pausa del bocadillo no puede ser considerada tiempo de trabajo efectivo, es decir, no existe presunción de laboralidad³¹.

Una buena parte de los textos de negociación colectiva analizados para este artículo consideran este tiempo de descanso como tiempo de trabajo efectivo computable, por tanto, dentro de la jornada anual pactada³². De ellos, solamente el Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados de la Comunidad de Madrid y el Convenio Colectivo de Danone S.A.³³ no consideran el tiempo de bocadillo como de trabajo efectivo. El V Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia³⁴ establece que el tiempo de descanso se considerará como trabajo efectivo para los trabajadores con jornada continuada, pero, no para los que tengan jornada partida.

En lo referente al lugar de disfrute de ese descanso entre jornadas, ni ley ni jurisprudencia establecen requisitos al respecto, pudiendo desplazarse el trabajador en ese momento donde prefiera. De esta manera, la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 5 de mayo de 2011³⁵, analizando el caso de conductores de autobuses de la Empresa Municipal de Transportes, señala que no deja de ser descanso aquel que se produce en el mismo puesto de trabajo del trabajador, "lo relevante es que el trabajador pueda dejar temporalmente el asiento del conductor y proceder a tomar el bocadillo, estirar las piernas o refrescarse". También sobre el lugar en que debe disfrutarse del descanso, el Tribunal Superior de Cataluña, en Sentencia de 5 de junio de 2007³⁶, señala que durante el tiempo de descanso en jornada continuada puede el trabajador abandonar las instalaciones de la empresa y dedicarlo a las actividades que estime oportunas, no exclusivamente a "tomarse el bocadillo" si no se ha considerado ese tiempo de descanso como de trabajo efectivo. Esto es así ya que, si la empresa no considera la pausa para el bocadillo como tiempo de trabajo, durante esos minutos el trabajador ni trabaja ni cobra remuneración y, por tanto, deja de estar bajo el ámbito de control y vigilancia del empresario, pudiendo hacer uso de su libertad de movimientos.

³⁰ Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A.A., en Corvera (Asturias), en la actividad de limpieza pública y recogida de basuras (BOPA 19 marzo 2015), art. 14.

³¹ STSJ Madrid, de 20 de noviembre de 2017, recurso nº 27/2017.

³² Por ejemplo, el art.20.4 del I Convenio Colectivo de trabajo de los hospitales agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de Salud (DOGC 29 julio 2015) o el art.22 del Convenio Colectivo de la empresa Ultracongelados Virto S.A. para el centro de trabajo de Funes (BON 28 junio 2016).

³³ BOCM 24 mayo 2014 (artículo 16) y BOE 20 agosto 2015 (artículo 48), respectivamente.

³⁴ DOG 16 junio 2015 (artículo 16.2).

³⁵ Recurso nº 2853/2010.

³⁶ Recurso nº 1929/2007.

El Tribunal Supremo ha considerado que las pausas para el bocadillo no disfrutadas por el trabajador deben compensarse de manera adicional al salario, pero, no pueden considerarse ni abonarse como horas extraordinarias, en contra del criterio que había expresado la Audiencia Nacional al respecto³⁷.

En referencia a los derechos de los trabajadores durante este tipo de jornada, la STSJ de Canarias de 11 de diciembre de 2009³⁸ vuelve a resolver el caso de una empresa de transportes. En ella, los trabajadores que de octubre a junio trabajan con jornada partida pasan a realizar jornada continuada durante los meses de julio, agosto y septiembre. Mientras realizan jornada partida, los empleados disfrutan de una serie de derechos como percibir un 12% más de su sueldo base, tener un doble cómputo de los tiempos de toma y deje y descansar sábados y domingos. El Tribunal estima que, salvo previsión en negociación colectiva, los privilegios de la jornada partida no computan durante los meses de verano en los que se realiza jornada continuada. En la práctica, es habitual que los trabajadores realicen jornada continuada durante los meses de verano³⁹.

De esta manera, la jornada continuada, al encuadrar la vida laboral del trabajador mayoritariamente en una sola parte del día, y al reducir el descanso para comer a una pequeña “*pausa para el bocadillo*” mejora la disponibilidad del trabajador para gestionar el tiempo que dedica a ocio personal y vida familiar. En Europa, muchas empresas funcionan a través de jornadas intensivas de trabajo, ejemplo que España debería seguir para mejorar la calidad de vida de su población activa.

2. Aproximación a la jornada partida: ¿el principio de su fin?

En contraposición a la jornada continuada, la jornada partida es aquella en la cual la interrupción a mitad de la jornada es de al menos, una hora de duración⁴⁰, si bien este tiempo varía en función de cada organización o sector: algunos convenios colectivos fijan una hora⁴¹, otros una hora y media⁴² y otros, incluso dos horas y media⁴³. Al contrario que

³⁷ MARTÍNEZ, V. “La pausa del bocadillo no disfrutada debe ser abonada pero no como extra”. *El País*. Recuperado de http://politica.elpais.com/politica/2016/01/05/actualidad/1451994516_878702.html

³⁸ Recurso nº 746/2009.

³⁹ El IV Convenio colectivo para la acuicultura nacional (BOE 19 de agosto de 2015) impone jornada intensiva para los meses de julio y agosto (art.14), mientras que el Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 24 febrero 2014) la prevé para dos meses consecutivos, uno de ellos agosto (art.21). Además de incorporar la jornada continuada para los meses estivales, los Convenios Colectivos de Fujitsu Technology Solutions SA (BOE 20 agosto 2015) y Repsol Petróleo SA (BOE 21 mayo 2015) establecen jornada continuada para los viernes (arts.20 y 33 respectivamente).

⁴⁰ El artículo 34.2 de la redacción original del Estatuto de los Trabajadores decía lo siguiente: “*la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada. Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo*”. Véase la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, publicada en el BOE el 14 de marzo de 1980.

⁴¹ Como en el Convenio Colectivo del sector de transitarios de Madrid (BOCM 13 junio 2015), art.6.

⁴² Como en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (DOGC 3 agosto 2015), art. 27.b).

⁴³ Como en el Convenio Colectivo estatal para las empresas de seguridad (BOE 18 septiembre 2015), art. 27.7.

con jornada continuada, los trabajadores con jornadas partidas tienen que estar en su trabajo durante parte de la mañana y parte de la tarde, lo que indudablemente resiente la cantidad y calidad del tiempo que pueden dedicar a actividades personales o familiares.

Existen algunos textos convencionales que utilizan una fórmula más flexible y, por ende, más beneficiaria para la conciliación de los trabajadores. Este método consistiría en establecer un periodo de descanso flexible, para que el trabajador decida cuánto consumir y pueda ir a comer a su domicilio, potenciando así la conciliación⁴⁴.

La excesiva amplitud de la pausa para comer que en ocasiones observamos provoca un alargamiento de la jornada de trabajo diaria, ya que el trabajador deberá, por lo general, estar presente en su puesto de trabajo por la mañana y por la tarde. De esta manera, la jornada partida se presenta como menos atractiva, al dificultar las posibilidades reales de conciliación del trabajador⁴⁵. En algunas empresas cuando las necesidades del servicio requieran de este tipo de jornada, la empresa primero solicitará trabajadores voluntarios para no interferir, en la medida de lo posible en el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar⁴⁶. Algunos autores afirman que la jornada partida implica menor satisfacción de los trabajadores con su conciliación⁴⁷, de ahí que la voluntariedad en la implantación de la jornada partida pueda mitigar esta insatisfacción.

También relativo a la pausa durante la jornada partida, el Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid⁴⁸ y el Convenio Colectivo de sector servicio de ayuda a domicilio⁴⁹ establecen que el tiempo de trabajo en jornada partida no podrá dividirse en más de dos fracciones.

Dirigidos a paliar la insatisfacción con este tipo de jornadas se crean, como hemos mencionado en el apartado anterior de este artículo, determinados complementos económicos de jornada partida, que se abonan por día efectivo de trabajo y que buscan compensar el mayor gasto ocasionado a los trabajadores por tener que comer fuera del domicilio o realizar un doble desplazamiento al trabajo⁵⁰.

En cualquier caso, sólo la eliminación de la cultura presencialista de las empresas que entienden que cuantas más horas permanezca el trabajador en su lugar de trabajo más productivo será, determinará la sustitución de jornadas partidas por jornadas intensivas en nuestro país.

⁴⁴ Convenio Colectivo de Fujitsu Technology Solutions SA (BOE 20 agosto 2015) que fija una duración de la pausa de comida de entre hora y hora y media (art.20).

⁴⁵ Por ejemplo, la jornada partida perjudica la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de una trabajadora que tiene que cuidar a su madre de 87 años (STSJ Galicia, de 28 de diciembre de 2017, recurso nº 3687/2017).

⁴⁶ Art. 13 del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A., en Corvera (Asturias), en la actividad de limpieza pública y recogida de basuras BOPA 19 marzo 2015).

⁴⁷ RICO BELDA, P. (2012). Satisfacción con la conciliación laboral y familiar de los asalariados en España. *Revista de Economía Laboral*, vol. 9, nº 1, pp. 30-45.

⁴⁸ BOCM 10 marzo 2014, art.20.

⁴⁹ BOCM 15 agosto 2015, art.19

⁵⁰ STS de 30 de enero de 2017, recurso nº 44/2016.

3. La conciliación: mejor con jornada continuada

Las encuestas⁵¹ afirman que los trabajadores en España prefieren trabajar en jornadas continuadas al permitir más tiempo libre^{52,53}. De hecho, han surgido asociaciones como la Asociación para la racionalización de los horarios en España (ARHOE)⁵⁴ entre cuyos fines se encuentra el fomento la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, así como la conciliación de la vida personal y profesional, mediante la racionalización de los horarios.

Existe la posibilidad de que los trabajadores soliciten un cambio de jornada, para prestar servicios de forma continuada en lugar de en jornada partida, por razones de conciliación. Normalmente es en el convenio colectivo donde se regula el procedimiento a seguir, el cual se inicia por el trabajador solicitando el cambio. La empresa sólo puede rechazar la petición por necesidades organizativas o del servicio, debiendo comunicarlo por escrito al trabajador y de manera motivada. Finalmente, una vez extinguidas las causas que motivaron tal denegación, el trabajador podría reformular la petición, de forma que quedan conciliados los intereses que fija la norma legal de referencia: de un lado, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y, de otro lado, la mejora de la productividad en las empresas⁵⁵.

Respecto a la denegación de este cambio por parte de la empresa, cabe mencionar una Sentencia del TSJ de Asturias, de 27 de junio de 2014⁵⁶, que estima existente discriminación por razón de sexo y vulnerado el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar de una trabajadora cuando la empresa se niega a cambiar su jornada partida por una continuada. Los hechos se exponen a continuación. Una empleada de una sucursal bancaria demanda a la entidad por negarle, bajo excusa de "*necesidades del servicio*", las reiteradas peticiones de convertir su jornada partida en jornada continuada o su traslado a otras oficinas con este tipo de jornada para posibilitar la conciliación de su vida personal y laboral, ya que recientemente había sido madre. Además, la reducción temporal de una octava parte de la jornada que sí le conceden es con jornada partida y con cambio de funciones a realizar, lo que dificulta su pretendida conciliación. Sentencia el Tribunal que la actitud de la empresa constituye una vulneración del derecho fundamental a la concilia-

⁵¹ Por ejemplo, el Informe de la Organización de Consumidores y Usuarios sobre los horarios en España, publicado en abril del 2014 y anteriormente mencionado en este artículo. También el informe "*Jornadas y horarios de trabajo*", elaborado en octubre de 2013 por NOGAREDA CUIXART, C., NOGAREDA CUIXART, S. y SOLÓRZANO FÁBREGA, M., publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y accesible a través del siguiente enlace: <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>, señala que los trabajadores consideran la jornada continua como la que mejor se adapta a los compromisos sociales y familiares (pp.29-34).

⁵² Sin embargo, hay que tener en cuenta que el mayor tiempo libre que permite la jornada continuada puede ser utilizado, en el caso de las mujeres a tareas familiares, que interiorizan como propias y que son consecuencia del modelo de sociedad en que vivimos.

⁵³ No todos los trabajadores. La STSJ Andalucía, de 10 de febrero de 2016 (recurso nº 3045/2015), recoge la impugnación por parte de una trabajadora de la modificación de jornada, de partida a continuada, por parte de su empleadora, puesto que conllevaba la eliminación de sus tickets de comida. No obstante, la empresa fundamenta su decisión en que la jornada continuada mejora la rentabilidad económica, al no tener que satisfacer la manutención a los trabajadores con jornada partida, lo que supone un ahorro.

⁵⁴ Se puede consultar su página web a través del siguiente enlace: <http://horariosenespana.com/inicio/arhoe>

⁵⁵ En palabras de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de julio de 2016, recurso nº 138/2016.

⁵⁶ Recurso nº 564/2014.

ción de la vida personal y familiar tras su maternidad y una discriminación por razón de sexo, al no justificar adecuadamente la empresa su férrea negativa al cambio de jornada o al traslado a las oficinas en las que sí se trabaja en jornada continuada.

La realidad muestra que, pese a ser preferible y preferida la jornada continuada, muchos trabajadores en nuestro país siguen contando con jornadas de trabajo partidas, con una pausa innecesariamente larga para la comida, que constituyen a mi modo de ver sin duda un grave obstáculo para la conciliación personal y familiar, reteniendo al trabajador durante gran parte del día en su puesto de trabajo.

Puede que vayamos hacia modelos laborales que tengan más en cuenta las jornadas continuadas de trabajo si atendemos a ciertos pronunciamientos de los agentes involucrados que parecen apostar por jornadas más beneficiosas para el trabajador que concilia.

Recientemente, Gobierno y sindicatos han alcanzado un acuerdo gracias al cual los empleados públicos que tengan a su cargo hijos con discapacidad, independientemente de su edad, podrán acogerse a la jornada intensiva desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año⁵⁷. Esto viene a reforzar la reforma introducida en el año 2015, por la cual se permitió a los funcionarios con descendientes menores de hasta doce años a su cargo disfrutar de jornada intensiva durante el mismo período. Ambas medidas suponen una mejora respecto al resto de personal, quienes disfrutaron de jornada intensiva estival desde mediados del mes de junio hasta mitad de septiembre⁵⁸.

Todo ello demuestra que la transición hasta la jornada continuada puede aplicarse más allá del ámbito de la relación laboral.

III. La importancia de la jornada flexible

1. Notas definitorias

La jornada flexible es otro mecanismo que puede mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores. Fue incorporada en el Estatuto de los Trabajadores a través del artículo 9.2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La referencia al horario o jornada flexible de trabajo se introduce en forma de segundo apartado en el artículo 34.8 sobre conciliación, que previamente había sido incorporado al ET a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁵⁹. La mención de tipos de jornadas que permiten mejores oportunidades de conciliación a los trabajadores puede verse como un esfuerzo del legislador por dar especificidad y concreción al precepto 34.8 para fomentar así su utilización.

⁵⁷ BOE 14 de junio de 2017.

⁵⁸ El BOE de 10 de diciembre de 2015 establece que: "Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años."

⁵⁹ En la Disposición Adicional décimo primera.

En este tipo de jornada el trabajador tiene más libertad para decidir a qué hora entra y sale del trabajo, aunque sujeto a ciertos límites, como el respeto a la duración de la jornada. Así los empleados pueden compaginar mejor su vida dentro y fuera de su centro de trabajo. Uno de los aspectos relevantes para los trabajadores es la oportunidad de disfrutar de cierta libertad individual en la elección del horario de comienzo y salida del trabajo⁶⁰, que favorece la conciliación con otras obligaciones o deseos de carácter personal, tales como la mejor atención familiar u otras inquietudes de iniciativa o interés particular⁶¹. Si bien esta forma de organización del trabajo surgió en parte como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral⁶², en los últimos tiempos ha ido evolucionando, y en la actualidad, trabajadores ambos géneros tienen la posibilidad de conciliar su vida personal, familiar y laboral a través de la flexibilización de la jornada de trabajo.

Pero, una jornada flexible no significa en absoluto total libertad para el trabajador. La STSJ de Cataluña de 27 de enero del 2003⁶³ aclara que jornada flexible no se traduce en absoluta disponibilidad por parte del empleado de su tiempo de trabajo y que *“por flexibilidad puede entenderse horarios cambiantes, pero no, y en modo alguno, la libertad de actividad”*.

Criterio en cierta medida diferente es el que expone la STSJ de Andalucía de 24 de abril del 2014⁶⁴, en la que se avala la conducta de una trabajadora que distribuye a su conveniencia la prestación de servicios ya que al tener una jornada flexible debe dar *“solamente cuenta a la empresa del resultado de sus tareas o funciones”*. También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 21 de diciembre de 2007⁶⁵ afirma que, si el empleado trabaja en jornada flexible y no tiene actividades programadas que realizar para la empresa, su dedicación a tareas privadas no puede constituir causa de despido mientras los resultados de la empresa no se vean afectados.

Podemos tener también en cuenta un pronunciamiento de nuestra jurisprudencia que interpreta las faltas de puntualidad, constitutivas o no de despido, en el contexto de la jornada flexible de trabajo. La STSJ de Murcia de 17 de octubre de 2005⁶⁶ señala que, para que las faltas de puntualidad sean motivo de despido disciplinario de un trabajador con horario flexible la empresa ha de haber expresado antes *“una indicación imperativa”* al trabajador que ponga en evidencia la gravedad de su conducta. Además, *“resulta inadmisibles pretender sancionar por ausencias al trabajo o faltas de puntualidad a quien goza de dicha libertad horaria”*⁶⁷. Del mismo modo, STSJ de Madrid de 15 de enero del 2008⁶⁸.

⁶⁰ Sin tener que comunicar cada día al empleador a qué concreta hora se entrará o se saldrá del trabajo, puesto que esta comunicación mermaría el derecho, tal y como dispone la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de mayo de 2016, recurso nº 121/2015.

⁶¹ Así lo dispone el artículo 48 del XVII Convenio Colectivo de Philips Ibérica SAU (BOE 3 julio 2015).

⁶² Según SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, pp. 47-66, su ocupación de madres a tiempo parcial exige un trabajo a tiempo parcial.

⁶³ Recurso nº 7349/2002.

⁶⁴ Recurso nº 373/2014.

⁶⁵ Recurso 3894/2007.

⁶⁶ Recurso nº 962/2005.

⁶⁷ STSJ de Galicia de 24 de septiembre de 2008 con recurso nº 3293/2008.

⁶⁸ Recurso nº 4982/2007.

En cuanto al grado de indeterminación de la jornada, la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de septiembre del 2000⁶⁹ relaciona el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, sobre calendario laboral, con jornada flexible. Señala el Alto Tribunal que la obligada publicación cada año del calendario laboral no conlleva la publicación conjunta de los horarios y mucho menos, de un horario dotado de un cierto grado de indeterminación como el flexible: *“la obligación de establecer en el calendario la precisión horaria de estos trabajadores supondría tanto como destruir el principio de libertad organizativa”* de empresa y trabajadores. Sobre los mismos hechos, la Sentencia de 29 de septiembre de 1999⁷⁰ de la Audiencia Nacional razona que la inclusión a primeros de año del horario flexible en el calendario laboral elaborado por la empresa eliminaría la flexibilidad ya que horario flexible y horario concreto casan difícilmente; o la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2016⁷¹.

En la negociación colectiva, la flexibilidad horaria es más habitual en los convenios colectivos de empresa que en los de sector. Ejemplo de ello encontramos en la muestra de convenios analizada para elaborar este trabajo. Ciertos convenios colectivos de sector disponen, al respecto, una flexibilidad horaria de unos cuantos minutos al comienzo de la jornada de trabajo, que serán recuperables al final de la misma⁷². Por su parte, los convenios colectivos de empresa analizados amplían esta flexibilidad: algunos entienden como jornada flexible la posibilidad de entrar a trabajar incluso hasta una hora completa más tarde al inicio de la jornada, recuperable durante la misma⁷³ mientras que otros convenios establecen un bloque de horas *“de permanencia”*, durante las cuales el trabajador tendrá que cubrir su puesto de trabajo, mientras que el horario de entrada y salida puede producirse o bien entre las 8 y las 10:30 horas, o bien entre las 14:30 y las 19 horas respectivamente⁷⁴. Otros convenios colectivos van más allá, dando total libertad al trabajador para determinar *“por sí mismo el comienzo y el final de su jornada diaria”* en períodos flexibles de cinco días y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, sin perjuicio de que la empresa trate de asegurar una asistencia mínima en cada departamento⁷⁵.

Pero como siempre, se encuentran excepciones a esta flexibilidad en los convenios de empresa. El II Convenio Colectivo de la corporación RTVE⁷⁶ es más restrictivo, y no concede horario flexible a todos los trabajadores que lo deseen, sino a aquellos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años u otras personas con discapacidad o a quien tenga a su cuidado un familiar con enfermedad grave. Asimismo, la dirección de Recursos Humanos de la empresa podrá modificar en dos horas el horario de quien esté a cargo de una familia monoparental, al igual que a quien tenga un hijo con discapacidad superior al 33% o se esté sometiendo a un tratamiento de fecundación.

⁶⁹ Recurso nº 4240/1999.

⁷⁰ Recurso nº 112/1999.

⁷¹ Recurso 223/2015.

⁷² Concretamente, de quince minutos en el artículo 26 del Convenio Colectivo del sector de transitorios de Madrid (BOCM 13 junio 2015).

⁷³ En el artículo 20.3 del Convenio Colectivo de Fujitsu Technology SA (BOE 20 agosto 2015).

⁷⁴ Artículo 3.5 del Convenio Colectivo de Lufthansa Cargo AG (BOE 25 octubre 2017).

⁷⁵ XX Convenio Colectivo de Lufthansa (BOE 25 septiembre 2015), en el artículo 20.4.

⁷⁶ Publicado en el BOE a 30 de enero de 2014, artículo 41.d).

2. La potenciación de la conciliación

La libertad para que el trabajador distribuya su jornada de trabajo respetando ciertos límites importantes, hace de la jornada flexible el mecanismo que mejor permite hacer converger las necesidades de la empresa con las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

Recientemente, hemos conocido alguna noticia que confirma que la jornada flexible se configura como el futuro de la jornada dentro de nuestro sistema laboral. Nos referimos, por ejemplo, a pronunciamientos judiciales que conceden al trabajador mayor derecho de disposición sobre su jornada de trabajo para que pueda atender también necesidades personales y familiares. Hace unos meses una sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Madrid ha permitido que un padre entre una hora más tarde a trabajar para que pueda dejar a su hijo en la guardería⁷⁷, basándose en que no pueden prevalecer las dificultades organizativas sobre la protección de la familia que garantiza la Constitución.

Esto no sólo pone de relieve el recurso cada vez más habitual a este tipo de jornada de trabajo, sino que también refleja que las necesidades de conciliación afectan a mujeres y hombres.

Tendrá el legislador que encontrar la manera de reforzar la implantación de la jornada flexible en las empresas. Pese a no haberse concretado, el Gobierno ha estudiado la creación de una “*bolsa de horas*” a disposición de los trabajadores para utilizar como asuntos propios durante la jornada de trabajo⁷⁸, ejemplo de medida que iría en la línea de la flexibilización de la jornada de trabajo en nuestro país.

IV. Conclusiones: una mirada al futuro

El análisis legal, jurisprudencial y convencional llevado a cabo permite observar el pequeño recorrido que este tipo de medidas tienen todavía en nuestro país. España cuenta con un mercado de trabajo rígido en el que imperan formas tradicionales de distribución de la jornada que hacen que modificaciones de la misma sean vistas como residuales, temporales e improductivas. Sin embargo, lo cierto es que se hace necesario construir un modelo laboral robusto y flexible que permita hacer frente a situaciones económicas y productivas al alza y a la baja y permitir al trabajador crecer a nivel personal, familiar y laboral al mismo tiempo.

Las diferentes formas de jornada que hemos visto son un buen ejemplo de que la transformación del sistema laboral español es posible, pero hace falta seguir trabajando en el asunto y hacer que cada vez más trabajadores y trabajadoras puedan acceder a jornadas más acordes con sus necesidades personales y familiares, pero sin dañar el sistema produc-

⁷⁷ Sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Madrid, de fecha 22 de octubre de 2015, procedimiento de Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente 849/2015.

⁷⁸ Jorrín, J.G. (12 diciembre, 2016). Bañez propone que la jornada laboral acabe a las seis de la tarde. El español. Recuperado de https://www.elspanol.com/economia/macroeconomia/20161212/177732687_0.html

tivo de su empresa. Hoy en día, no podemos afirmar que mecanismos como los propuestos en este trabajo sean una realidad para una amplia mayoría de trabajadores en nuestro país.

A continuación, se exponen las principales conclusiones surgidas a consecuencia del análisis realizado en este trabajo.

Primera conclusión

La jornada continuada es preferible a la jornada partida al incrementar las posibilidades de conciliación de los trabajadores.

El problema es que la implantación de jornadas intensivas por parte de las empresas exclusivamente en verano se puede asociar a una supuesta menor productividad de los trabajadores durante ese período, y ello dificulta que este patrón se traslade y amplíe durante todos los meses del año. Considero que se trata de una percepción injusta, ya que la menor productividad que probablemente se da durante los meses con jornada continuada, normalmente los de verano, no puede achacarse al tipo de jornada sino al factor estacional en sí, pues durante el verano la actividad de gran parte de las empresas se reduce independientemente del tipo de jornada de sus trabajadores.

Segunda conclusión

La jornada flexible es, a día de hoy, el tipo de jornada que maximiza las posibilidades de conciliación de los trabajadores.

Como hemos analizado, la jornada flexible es otra medida tendente a mejorar la conciliación de los trabajadores. El modelo que planteo consistiría en trabajar de forma continuada, con un descanso en la mitad de la jornada, de forma que el trabajador pudiera adaptar su hora de entrada y salida a sus necesidades personales. La productividad de la empresa no se vería afectada ya que el empleado trabajaría las mismas horas, pero, tendría cierta flexibilidad en la hora de entrada que tendrían que ser compensadas, positiva o negativamente, al final de esa misma jornada diaria de trabajo. Es cierto que la aplicación de jornadas de este tipo no es igual de sencilla en todos los sectores de negocio, pero empresarios y representantes de los trabajadores, o directamente los trabajadores si no hubiera representación legal, deben negociar y consensuar las condiciones de su implantación.

Tercera conclusión

La negociación colectiva amplía y mejora las posibilidades de conciliación de los trabajadores.

La negociación colectiva se ha erigido en ciertos casos como norma más beneficiosa para el trabajador, ampliando sus posibilidades de conciliación. Por ejemplo, numerosos convenios colectivos entienden que el trabajo en fin de semana o festivos perjudica a este derecho de los trabajadores, por lo que muchos de ellos tratan de cubrir las jornadas de estos días con trabajadores voluntarios. También recogen los convenios colectivos el per-

miso de no acudir al puesto de trabajo durante determinadas horas si es necesario asistir al médico y no hay posibilidad de realizar esta visita fuera de las horas laborales.

Cuarta conclusión

Además de existir, las medidas de conciliación deben ser conocidas por los trabajadores para poder ser utilizadas.

Una cosa es que los trabajadores tengan derecho a adaptar su jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y otra es que esos mismos trabajadores conozcan las posibilidades que tienen al respecto. Se hace fundamental entonces, que poder público y empresas comuniquen al empleado, a través de un medio efectivo, los derechos laborales de los que son sujetos. Solamente un convenio colectivo de los cerca de ochenta analizados para este trabajo señala en un artículo la obligación de la empresa de elaborar y difundir un folleto informativo sobre las licencias y permisos existentes, los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la Ley 3/2007 y los que existen en la empresa⁷⁹.

Quinta conclusión

Es posible adaptar la jornada de trabajo con el fin último de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En este trabajo hemos visto cómo es posible adaptar la jornada de trabajo en función de cada trabajador con el fin último de mejorar la conciliación de su vida personal, laboral y familiar.

No se puede obviar la dificultad que existe en España para implantar este tipo de jornadas que mejoran las posibilidades de conciliación de los trabajadores, debido a la cultura presencialista del mercado laboral español, que asocia más horas en el puesto de trabajo a mayor productividad. Sin embargo, en otros países de nuestro entorno como Alemania, estas medidas de reducción del tiempo de presencia en el trabajo tienen mayor acogida, ya que la prolongación del tiempo de trabajo se asocia a menor eficiencia. En otros países como Suecia, se está experimentando con la implantación de jornadas laborales de seis horas que, al permitir una mejor conciliación, podrían repercutir en una mejor actitud y compromiso de los empleados con su empresa⁸⁰.

Sexta conclusión

Desarrollar, implantar y promover jornadas de trabajo que respeten el derecho a la conciliación es corresponsabilidad de todos.

⁷⁹ Convenio colectivo de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 17 enero 2014), art. 41.

⁸⁰ PASTRANA, E. (9 de agosto, 2015). El experimento sueco que funciona: jornadas laborales de seis horas. *El Confidencial*. Recuperado de http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-08-09/el-experimento-sueco-que-funciona-jornadas-laborales-de-seis-horas_959159/

Que este reto sea difícil no quiere decir que sea imposible y por ello, Gobierno, patronal, sindicatos, trabajadores y demás agentes involucrados deben trabajar para que poder adaptar la jornada de trabajo a la vida personal y familiar, sin perder productividad, sea una realidad en un futuro próximo en España.

Asimismo, la negociación colectiva y los pactos individuales son un buen instrumento para fomentar el uso de jornadas de trabajo "*amigables*". El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva⁸¹ establece como objetivo para el futuro el establecimiento de políticas de conciliación y de organización flexible del tiempo de trabajo.

Jornada y conciliación son conceptos estrechamente ligados entre sí y ligados también al futuro del mercado laboral español, y seguirán teniendo enorme importancia en nuestro país durante los próximos años.

⁸¹ BOE 20 junio 2015.