LA JORNADA LABORAL ORDINARIA

Trabajo Fin de Grado 2014

Maria Magdalena Pizá Vidal (78217596-R)

Índice

1. INTRODUCCIÓN…… página 3
2. EVOLUCIÓN Y REGULACIÓN……... página 4
2.1 Evolución de la jornada laboral ordinaria……..... página 4
2.2 Regulación de la jornada laboral ordinaria…… páginas 4-5
3. LA DURACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA…….. página 6
3.1 La regla general a la duración de la jornada……... páginas 6-9
4. LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA……..... páginas 10-11
5. LAS JORNADAS ESPECIALES…… página 12
5.1 Las jornadas especiales en actividades determinadas… páginas 12-13
5.2 Las jornadas especiales por circunstancias personales. páginas 13-16
6. LA REDUCCIÓN DE JORNADA (por causas económicas, organizativas…) página 17
6.1 Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo páginas 17-19
6.2 La reducción de jornada…… páginas 19-20
CONCLUSIÓN…….. página 21
BIBLIOGRAFÍA…… página 22

1. Introducción

Uno de los sectores más importantes de la configuración de nuestro sistema actual son las relaciones laborales, entendidas como una relación contractual entre el empleador (persona física o jurídica) y el trabajador (persona física), con objeto de prestar un servicio (prestación laboral) del trabajador a favor del empresario a cambio de una retribución, dónde éste último se encuentra bajo la subordinación del primero.

Por ello, la relación laboral puede prolongarse durante años, por este motivo la prestación laboral no debe ser ilimitada en el tiempo, sino que debe ser interrumpida, mediante la interposición de unas limitaciones que afecten a la prestación, con la finalidad de proteger al trabajador. El establecimiento de las limitaciones a la prestación laboral, lo conocemos hoy en día como jornada laboral.

La jornada laboral, es la duración de la prestación diaria del trabajador. Es decir, es la concreción del tiempo durante el cual el trabajador debe satisfacer su prestación laboral, entendiéndose como el tiempo de cada día, semana, mes o año que dedica el trabajador al desarrollo de su prestación laboral. De este modo, podemos afirmar que, dicha institución sirve para "*delimitar la cantidad máxima de horas de trabajo debidas al empresario, a efectos de ofrecer al trabajador una protección mínima frente a los riesgos que representan una duración excesivamente prolongada del trabajo"*[1]. Hay que matizar, que jornada no es lo mismo que horario aunque se hallen vinculadas entre sí, entiende la jurisprudencia que la jornada reviste de mayor importancia porque "*es la que determina nítidamente el número de horas que se han de trabajar dentro del lapso temporal(...); el horario es una consecuencia o derivación de la jornada, pues en él se precisa el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio, teniendo siempre a la vista y como norma a respetar la duración de la jornada. Por consiguiente,(...) hay una cierta supeditación o subordinación del horario a la jornada".*[2]

Hay que añadir, que una de las cuestiones candentes en relación a la jornada laboral, es la posibilidad modificación de la jornada mediante las últimas reformas operadas (2010 y 2012) que permite dicha modificación por causas inherentes en la empresa, la última y polémica eliminando el requisito de autorización administrativa previa (por RD-Ley 3/2012).

---

[1] "La regulación de la jornada en el Estatuto de los Trabajadores", de Francisco Pérez de los Cobos y Erik Monreal. (pág. Web: empleo.gob.es)

[2] Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 1995, RJ 1995\6325.

2. Evolución de la jornada laboral y regulación

2.1 Evolución

La evolución a grandes rasgos de la jornada máxima del tiempo de trabajo en España comienza por la fijación de jornadas máximas para niños y mujeres, mediante leyes como son la "Ley Benot" (Ley de 1873), Ley de 1878 y sobretodo, la Ley de 1900, sobre "condiciones de trabajo de mujeres y menores"; este grupo de trabajadores se les conoce como las "*cuotas débiles del mercado de trabajo"*[3]. Seguidamente, pasa a establecerse el descanso semanal, por "Ley de Descanso Dominical" de 1904. Posteriormente, en la segunda década del siglo XX se evoluciona a acordar la jornada máxima de trabajo en determinados sectores de trabajos penosos o peligrosos; primero, en las minas (1910), después en el sector textil (1913), seguido de la dependencia mercantil en 1918 y acabando, en el sector de la construcción en 1919. Finalmente, la jornada máxima de trabajo pasa a reconocerse a todas las actividades, por Decreto de 15 de marzo de 1919, "sobre la jornada máxima de ocho horas".

2.2 Regulación

La regulación normativa de la jornada laboral empieza con la previsión del artículo 40.2 de la Constitución Española, que establece un mandato a los poderes públicos para que garanticen *"el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de los centros adecuados"*, en igual sentido lo establece el artículo 4.2 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

En concreto, la regulación básica se encuentra contenida en los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, además del Real Decreto1561/1995, de 21 de Septiembre para jornadas especiales (para "*aquellos sectores y trabajos que por peculiaridades así lo requieran*", arts. 34.7, 36.1 y 37.1 del ET). Además de esto, el derecho europeo ha venido estableciendo una serie de normas para la ordenación del tiempo de trabajo, como son: la limitación o distribución (mediante Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, derogada Directiva 93/104), la jornada de trabajo en los jóvenes (por Directiva 94/33/CE, de 22 de junio de 1994), la ordenación en el trabajo de mar (Directiva 1999/63, 21 de junio) y la ordenación del tiempo de trabajo en actividades en transporte en carretera (Directiva 2005/15/CE).

---

[3] "Derecho del Trabajo", de Antonio Martín, Fermín Rodríguez-Sañudo y Joaquín García. Editorial Tecnos.

Sin perjuicio de todos las normas antes indicadas, debemos indicar que el Estatuto de los Trabajadores y con él la jornada laboral viene siendo modificado por una serie de reformas, como son la reforma de 2010, la reforma de 2011, la reforma de 2012 y 2013. La primera de ellas, mediante el Decreto ley 10/2010 y la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; la segunda de ellas la Ley 36/2011 de jurisdicción social; y la más polémica el Real Decreto 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con desarrollo posterior mediante Ley 3/2012 de 6 de julio. Además, del Real Decreto- Ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, con la cual se modifica de nuevo la distribución irregular de jornada del artículo 34.2 del Estatuto.

Para concluir, son las reformas de 2010 y 2012 que afectan de una forma más ambiciosa en materia de jornada laboral, encuadrándose ambas bajo el título de *"flexibilidad interna"*, con la que se permite que las empresas puedan *"adaptar a las condiciones de trabajo a la situación económica, productiva y organizativa propia y del mercado"*[4]. Es, la reforma de 2012 sin duda alguna la que consigue mayor "flexibilidad interna", ya que elimina muchos mecanismos de control contenidos en la reforma de 2010. La reforma de 2013 mantiene los criterios de "flexibilidad interna" de la reforma de 2012, sin establecer grandes modificaciones a su precedente, sino que establece concreciones a ésta, como es el caso en materia de distribución de jornada irregular.

[4] " La flexibilidad interna tras la reforma laboral una asignatura pendiente". Rafael Giménez-Arnau. (pág. Web: eldiariojuridico.com)

3. La duración de la jornada ordinaria

La regulación de la duración de la jornada laboral parte de la fijación de un límite máximo que no puede ser superado, ya sea por fijación por ley o por Convenio. En todo caso, no se puede hablar únicamente de un tipo de jornada laboral, debido a que hay diversos factores a tener en cuenta, como son: la edad, el horario nocturno o las unidades de cómputo (como por ejemplo, el día, semana, mes…). En cualquier caso, la fijación máxima de la duración de la prestación presupone un momento inicial y un momento final del cómputo de la jornada.

Finalmente, la duración de la jornada laboral de un trabajador puede ser reducida en atención a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, es decir por causas inherentes a la empresa (otorgando flexibilidad interna a la empresa) y con ello, conseguir una merma salarial y adaptación a la situación de coyuntural de la empresa. Tal reducción de la jornada, puede llevarse a cabo con carácter temporal (art.47 del Estatuto de los Trabajadores) o bien más indefinida (art.41 del ET).

3.1 La regla general a la duración de la jornada ordinaria.

La regla general a la duración de la jornada laboral es la que viene establecida en el artículo 34. 1 del Estatuto de los Trabajadores, la cual dispone que "*la duración de jornada laboral será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual".* Es decir, el Estatuto sólo entrará en juego en materia de jornada laboral, en defecto de convenio colectivo o contrato de trabajo. Asimismo, por aplicación de la regla de condición más beneficiosa para el trabajador del artículo 3.1c) del Estatuto de los Trabajadores, es posible el establecimiento de una jornada inferior mediante la mejora a lo establecido en la ley, por contrato o convenio; en ningún caso podrá establecerse una jornada superior.

Sin embargo, la autonomía colectiva e individual se encuentran sometidas a los siguientes límites a tener en cuenta al fijar la duración de la jornada:

En primer lugar, la jornada máxima ordinaria no podrá exceder "*cuarenta horas semanales"*, según el artículo 34.1 segundo párrafo del Estatuto. Como hemos ya afirmado, este precepto puede ser mejorado mediante convenio o contrato y con ello, establecerse una jornada inferior a las 1826 horas y 27 minutos de trabajo (así

concretada por la jurisprudencia [5]. En el caso, de que se estableciera una jornada mayor a las cuarenta horas semanales, la cláusula en la cual se estableciera se entendería por no puesta y quedaría sustituida por lo establecido en el Estatuto[6]. Para acabar, hay que añadir que se permite la distribución irregular en el a lo largo del año de las cuarenta horas semanales (que trataremos en el siguiente apartado), es decir que la jornada del trabajador no sea homogénea, que en determinados días o semanas se trabaje más que en otros y en otras menos (más o menos de las cuarenta horas semanales), pero en todo caso deberán respetarse los descansos diarios, ínter jornada y semanales (que ahora se mencionarán).

En segundo lugar, en el artículo 34.3 párrafo segundo del Estatuto se afirma que, "*el número de ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias", salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre o representante de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas".* De este precepto, se desprende que se permite otra regulación distinta por autonomía colectiva con independencia que resulta más o menos favorable por el trabajador, por lo tanto nos encontramos ante una regla de carácter dispositivo, pero al establecerse pacto alguno la jornada quedará limitada de manera indirecta por el descanso mínimo de doce horas entre jornada. Además, según la jurisprudencia sólo es posible la modificación de la duración máxima del trabajo diario mediante convenio colectivo, pacto subsidiario de empresa o de empresa[7]. En cualquier caso, aun que sea posible la disposición de dicho límite, el Tribunal Supremo entiende que, las horas que excedan a dicho límite se considerarán horas extraordinarias[8]. Igualmente, el artículo 34.3 párrafo tercero establece que, *"los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a su formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas dedicadas a cada uno de ellos"*, es decir tal precepto presenta un carácter imperativo y infranqueable.

En tercer lugar, el límite que establece el 34.3 del Estatuto en su primer inciso es que, *"entre el final de una jornada y el comienzo de la otra mediarán como mínimo,*

---

[5] Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 2008, RJ 2008\5879
[6] Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2011 RJ 2011\2721
[7] Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 1999, RJ 1999\1800.
[8] Sentencias del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 1992, RJ 1992\10353.

doce horas", pues bien se establece de ello un límite infranqueable, entendiéndose jurisprudencialmente como una norma de derecho necesario indisponible [9].

Como último límite, nos encontramos con el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores del cual se desprende que, *"los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos".* De ello se desprende que, debe respetarse el día y medio de descanso para cada trabajador, sin embargo se han establecido una serie de excepciones a esta regla mediante reglamento (el Real Decreto 1561/1995, de 21 de Septiembre). En la primera de las excepciones se prevé que, una serie de actividades pueda acumularse el medio día descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas o bien, la separación de un día completo para que sea disfrutado otro día de la semana, aplicable a: los empleados de fincas urbanas (art. 3.1RD 1561/1995), trabajo en el campo (art. 5.3 del mismo reglamento), comercio y hostelería (art.6.1 del mismo), y trabajo a turnos (art.19.1). La última de las excepciones que se prevé en dicho reglamento es, establecimiento de otros regímenes de descanso alternativo por convenio colectivo o acuerdo por los representantes de los trabajadores, permitiéndose la acumulación de medio día hasta un máximo de cuatro meses (en el sector de hostelería de temporada, según el art. 7.1 del reglamento) o bien, la acumulación del descanso a vacaciones (en el trabajo en el mar, de acuerdo con el artículo (art. 9.1 del mismo cuerpo legal) o finalmente, la ampliación a dos días (art. 27.1). Respecto a tal descanso, hay que tener en cuenta que, debe ser retribuido como los demás días de trabajo por parte del empleador, el cual se va devengando conforma se realiza la prestación durante la jornada laboral semanal; en el caso de faltas de asistencia por huelga puede a llegarse a perder la retribución del descanso pero en ningún caso la pérdida del descanso[10], todo ello según la jurisprudencia. En el caso de que, el descanso semanal se disfrutare en días diferentes a los domingos, no procede retribución[11].

---

[9] Sentencias del Tribunal Supremo de 3 de febrero de 1990, RJ 1990\1904 y 10 de mayo de 1990, RJ 1990\3995.
[10] Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 1994, RJ 1994\3256
[11] Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero 1991. RJ 1991\

Sin perjuicio de todo lo expuesto para la ordenación de la jornada laboral, hay que tener en cuenta el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, que afirma *"el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto el comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo".* Este precepto entiende que, la jornada se inicia cuando el trabajador accede a su puesto de trabajo y está preparado para trabajar y finaliza cuando aún está trabajando. Por ello, jurisprudencialmente se ha venido entendiendo que, se excluye de la consideración de tiempo de trabajo, los desplazamientos[12], los cambios de indumentaria[13] o la espera sin desarrollo de trabajo efectivo permaneciendo a la disposición del empresario[14]. Sin embargo, el Tribunal Supremo sí entiende que se considera tiempo de trabajo la asistencia obligatoria a cursos formativos impuesta por convenio colectivo[15].

Para concluir con la duración de la jornada ordinaria, tenemos que tener en cuenta lo anunciado anteriormente, es decir que la duración de la jornada establecida a un trabajador puede ser reducida por dos vías distintas (vías que más adelante analizaremos con profundidad). La primera de ellas, la vía del artículo 47 del ET que permite un carácter más temporal y, la del artículo 41del ET introducida que permite una reducción más indefinida; ambas ya venían contempladas por la reforma de 2010 (Real Decreto-Ley 10/2010 y Ley 35/2010) pero con la posterior reforma de 2012 (primero por RD-Ley 3/2012, y después Ley 3/2012), se han eliminado requisitos de control, para el artículo 41 del Estatuto, establecidos en 2010 para evitar la uniteralidad empresarial[16], consiguiendo así la *"flexibilidad interna".*

---

[12] Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 1994. RJ1994\10089.
[13] Sentencia del Tribunal Supremo de 20 diciembre 2005. RJ 2006\534.
[14] Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 1994. RJ 1994\9246.
[15] Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2003. RJ 2003\6390.
[16] Información de la revista jurídica de julio de 2012 de la editorial Wolters Kluwer.

4. La distribución de la jornada

La distribución de la jornada laboral en España se contempla desde dos sistemas distributivos, un sistema de distribución rígida y otro flexible. Los dos sistemas siguen manteniendo la consideración de la jornada laboral ordinaria, con independencia del tipo de distribución. El primero de los sistemas (el rígido), nos permite establecer de forma regular el total de horas de trabajo a lo largo del año; permitiendo la flexibilización de la jornada y con ello, el establecimiento de una forma desigual del total de horas de trabajo pero que, en todo caso cumplirá con las cuarenta horas semanales. El segundo de los sistemas (la distribución irregular), es la que permite que haya una irregularidad entre semanas laborales, es decir que haya semanas con más de cuarenta horas semanales, con la que se consigue la programación del calendario laboral por parte de la empresa.

Respecto a la distribución irregular de la jornada, hay que añadir la afección de la reforma laboral de 2012, ya que con anterioridad a está se permitía la distribución irregular *"mediante convenio colectivo o en su defecto, por acuerdo entre la empresa o los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año"*, es decir sin poder unilateral por parte de la empresa, mediando la exigencia de consenso por una parte de los trabajadores. Mediante Real Decreto-Ley 3/2012 el artículo 34.2 del Estatuto reza de la siguiente manera, *"mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de la jornada a lo largo del año el 5% de la jornada"*. Pero, actualmente tal articulado ha sufrido una nueva modificación por Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 diciembre, se permite la distribución irregular de la jornada por parte de la empresa de hasta un 10%, en defecto de convenio o pacto entre empresario y representante de los trabajadores.

De todo ello, podemos destacar que se ha otorgada una flexibilidad interna a la empresa, permitiendo a la empresa "*la facultad de gestión de una bolsa de horas de trabajo"*[17] , equivalente ahora hasta un 10% de la jornada de trabajo. En cualquier caso,

[17] "La reforma laboral de 2012 (análisis del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)", por Faustino Cavas Martínez. Editorial Laborum.

deberán seguir respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

Además, hay que tener en cuenta que si superarán el porcentaje exigido del 10% (anteriormente, un 5% o con más anterioridad sin acuerdo) entraría el juego el artículo 41 del Estatuto, considerándose modificación sustancial de las condiciones de trabajo, artículo que posteriormente analizaremos.

Finalmente, cabe añadir que existe una diferencia en el art.34.2 entre la reforma operada por el RD-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, en la primera no se establece período de preaviso alguno al trabajador, exigencia que establece la Ley 3/2012, en concreto éste 5% con la última ley se exigía un preaviso de cinco días; exigencia con la última reforma de 2013 se elimina, otorgando más poder decisión del empleador. Pero, que con está última, se establece la exigencia de compensación que a falta de acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresa, o bien por convenio colectivo, no podrá superar el plazo de doce meses desde que se produzcan; concepto no mencionado en las anteriores reformas. En cuanto al no establecimiento de compensación, entran en juego las reglas del artículo 8.5 del ET, "*según el cual, cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito*"[18]. Es decir, las jornadas irregulares hacen imposible su previsión de la distribución en el contrato de trabajo, por ello se deberá informar al trabajador por escrito y con plazo de dos meses desde la fecha de modificación efectiva, según el artículo 6.1 (en conexión con el artículo 2.2.f) del Real Decreto 1659/1998, el cual desarrolla el artículo 8 apartado quinto del Estatuto de los Trabajadores.

[18] "La reforma laboral de 2012 (análisis del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)", por Faustino Cavas Martínez. Editorial Laborum.

5. Las jornadas especiales

Podemos encontrar en nuestro ordenamiento jurídico dos grandes categorías de jornadas especiales, la primera de las categorías se refiere a las jornadas especiales en actividades determinadas, la segunda de ellas son las jornadas especiales por circunstancias personales. Las jornadas especiales en ambos casos permiten la modificación de la jornada pero se diferencian en que la primera categoría sólo afecta a determinados sectores o actividades no sujeta a las norma general del Estatuto de los Trabajadores, en cambio la segunda es aplicable a cualquier prestación laboral con el fin de adaptar la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.1 Las jornadas especiales en actividades determinadas.

Las jornadas especiales en actividades determinadas devienen de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y actividades. Por ello, el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores autoriza al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el establecimiento de ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para los sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran. En el mismo sentido, se establece el artículo 36.1 apartado cuarto y 37.1 *in fine* de la misma ley que otorgan la misma facultad al Gobierno en relación a la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos y con el descanso semanal, así como la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, por el cual el Gobierno hace uso de la autorización establecida por el Estatuto de los Trabajadores (incluyendo otras normas reglamentarias para sectores más específicos), dicha norma responde a las prescripciones contenidas en la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a determinados a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que persigue hacer compatibles las necesidades específicas a que se ha hecho referencia con respeto del derecho de los trabajadores al descanso y a la limitación de la jornada laboral.

En concreto, en esta norma especial se prevén ampliaciones de jornada para los empleados de fincas urbanas (art.3), guardas y vigilantes no ferroviarios (art.4), trabajo en el campo (art.5), comercio y hostelería (arts.6 y 7), transporte en general (arts. 8 y 9), transporte por carretera (arts. 10 a 12), transporte ferroviario y aéreo (arts.13 y 14), trabajo en el mar (arts. 15 y siguientes), trabajos de puesta en marcha y cierre (art.20), trabajos en condiciones especiales de aislamiento y lejanía (art.21) y trabajo en actividades con jornadas fraccionadas (art.22). Como también, se prevén limitaciones de jornada para la protección de la integridad física del trabajador, en los siguientes casos: trabajos expuestos a riesgos ambientales (art.23), trabajos en el campo (art.24), trabajos en el interior de las minas (art.25), subterráneos de construcción y obras públicas (art.20), trabajos en cajones de aire comprimido (art.30) y en cámaras frigoríficas y de congelación (art.31). Hay que destacar, que el RD 1561/1995 durante su articulado remite con mucha frecuencia a los convenios y acuerdos colectivos, desempeñando la función unas veces de complemento de la norma reglamentaria y otras veces de regulación preferente a determinadas disposiciones del mismo, quedando así en esté último caso como, norma con carácter supletorio.

Finalmente, respecto a las reformas actuales de otorgación de "flexibilidad interna", el Real Decreto 1561/1995 no ha sufrido ningún tipo de modificación respecto a jornadas y descansos, la gran reforma la ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores.

5.2 Las jornadas especiales por circunstancias personales.

Las jornadas especiales por circunstancias personales son varios supuestos especiales de reducción contemplados en el Estatuto de los Trabajadores por circunstancias que concurra en la persona del trabajador singularmente considerado. La norma general del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores afirma que, *"el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de 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 aquélla. 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 al mejor de la productividad en las empresas"; es decir, tal articulado permite al trabajador o trabajadora la reducción de la jornada laboral para atender a funciones familiares. En cualquier caso, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar para la mayoría de autores no supone un verdadero derecho por lo que da en la práctica, ya que no se presentan recursos contundentes[19] sino que deja en manos de la voluntad del trabajador y empresario, sin ninguna posibilidad por parte del trabajador de imponer su voluntad[20].

El primero de los supuestos de reducción para la conciliación de la vida familiar y personal, es el previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que permite la disminución de jornada por lactancia de un hijo (biológico o adoptado) o menor acogido de un menor de nueve meses. Tal articulado permite el derecho a una hora de ausencia (considera diaria) que podrá dividirse en dos fracciones, reconociéndose el incremento proporcional en los casos de parto múltiple. En cualquier caso, la interesada podrá sustituir este derecho de reducción de su jornada en media hora (con la misma finalidad) o bien, la posibilidad de acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el convenio colectivo o acuerdo llegado con el empresario (norma de derecho necesario que permite su mejora por convenio colectivo)[21]. Además, el disfrute del derecho a la reducción de jornada por lactancia no puede suponer pérdida económica al trabajador, según lo establecido por el Tribunal Supremo[22].

Un segundo supuesto de reducción singular es el supuesto del artículo 37.4 bis del Estatuto que reconoce el derecho de ausencia de una hora de trabajo al padre o madre, e incluso una reducción de jornada de dos horas pero con la reducción proporcional del salario por nacimiento de hijos prematuros o que después del parto deban permanecer hospitalizados.

El tercer supuesto de reducción de jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos de los párrafos primero y segundo del artículo 37.5 del Estatuto. En concreto, afirma que *"quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida"* o *"quien precise*

---

[19] Opinión: "El derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional tras la última reforma laboral". Dr. José Antonio Fernández Avilés.
[20] Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2010, RJ 2010 \8447.
[21] Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2005, RJ 2005\6597.
[22] Sentencia de 9 de diciembre de 2009, RJ 2010\2.

encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda cuidarse de sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida"; reconociéndose el derecho de reducción de jornada diaria de un octavo hasta la mitad de ésta pero con la concreta reducción proporcional del salario. Hay que tener en cuenta, que si dos o mas trabajadores de la misma empresa ejerciesen este derecho por el mismo sujeto el *"empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificados en el funcionamiento de la empresa".*

Otro supuesto contemplado de reducción de jornada es del tercer párrafo del mismo artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, es el que permite durante la *"hospitalización" y tratamiento continuado"* al progenitor, adoptante o acogedor la reducción a al menos a la mitad de la jornada con la reducción proporcional del salario, por el "*cuidado directo"* de un menor afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave, siempre que el tratamiento prescrito *"implique un ingreso hospitalario permanente".* Para que se reconozca tal derecho se necesita informe del Servicio Público de Salud, es decir causa justificativa acreditada oficialmente. En cualquier caso, a los supuestos fundados en estas causas se permite la acumulación de jornadas siempre que se disponga en el Convenio colectivo concreto. Al igual, que en el derecho anterior es posible la reducción del ejercicio si dos o más sujetos de la misma empresa la ejercitan para el mismo sujeto.

La reforma de 2012 ha establecido una serie de modificaciones a las jornadas especiales para la conciliación de la vida personal y familiar. La primera novedad es la modificación del artículo 37.6 del Estatuto, que autoriza a los convenios colectivos a *"establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas"*, es decir reconoce el artículo la previsión por convenio a las posibles limitaciones de concreción horaria establecida, en respuesta de la doctrina jurisprudencial del Supremo[23]. Además, dicho artículo exige al trabajador la obligación de preaviso al empresario con una antelación de 15 días o según lo establecido en el Convenio aplicable, con la concreción de la fecha en que se iniciará y se finalizará la

[23] Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 2011, RJ 2011\3556.

reducción de jornada; en caso de discrepancias es posible la iniciación del procedimiento del artículo 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Otras de las novedades introducidas para la Ley 3/2012 (como su precedente Real Decreto- Ley 3/2012), en concreción de supuestos por los que se reconoce el derecho de ausencia por lactancia del artículo 34. 7 del Estatuto, supuestos que ya se reconocían pero que con la reforma se expresan como son: por adopción y acogimiento. También, en este precepto se concreta la titularidad del ejercicio, extendiendo la titularidad tanto al padre como a la madre; exigencia proveniente de la sentencia de 30 septiembre de 2010 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la cual proclamaba la contrariedad de tal regulación al principio de igualdad contenido en la Directiva 76/207[24].

Finalmente, la última modificación en está materia por reforma de 2012 es la introducción de la palabra "diaria" respecto a la reducción de jornada del artículo 37.5 del Estatuto, es decir la reducción jornada por guarda legal de menores, familiares o discapacitados debe ser la correspondiente reducción a jornada diaria.

[24] "La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma de 2012". David Montoya Medina. Página web: el Derecho.

6. La reducción de jornada por casusas económicas, técnicas, organizativas o de producción

La jornada prevista para un trabajador puede verse reducida por dos vías distintas, mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose como una modificación de carácter más indefinido; o bien mediante una reducción con carácter más temporal establecida en el artículo 47 apartado segundo del Estatuto. Estos dos mecanismos de reducción de jornada han sido alterados por la reforma de 2012 (por Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero y por su posterior tramitación en Ley ordinaria 3/2012, de 6 de julio), aun que ya implantados por la reforma de 2010 (Real Decreto-Ley 10/2010 y Ley 35/2010).

La gran alteración que supone la reforma de 2012 es la eliminación de requisitos de control administrativos que existían sobre los procedimientos de reducción de jornada, respondiendo a exigencias "*flexiseguridad,* según la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012. En concreto, el artículo 41 se ha otorgado poder decisión de manera unilateral al empresario para llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo[25], y el artículo 47.2 (que responde al procedimiento del apartado primero del mismo artículo), aun que mantiene control administrativo, dicho control se presenta un carácter más secundario con necesidad de comunicación a la autoridad laboral, sin necesidad de concurrir causa justificada de que *"la medida temporal era necesaria para la superación de la situación coyuntural"*[26].

6.1 Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

El artículo 41 apartado primero del Estatuto de los Trabajadores permite que *"la dirección de la empresa"* pueda acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en materia de jornada de trabajo (41.1 a) del Estatuto), cuando *"existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción"* (en cualquier caso para conocer la definición debemos acudir al artículo 47.1 párrafo segundo y tercero) relacionadas con *"la competitividad, productividad u organización técnica o*

---

[25] "Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012". Coordinador Antonio Baylos Grau. Editorial: Bomarzo.

[26] "Reforma laboral de 2012. Análisis práctico del RD-L/2012". Como directores: Ignacio García-Perrote Escartín y Jesús R. Mercader.

del trabajo en la empresa". Este tipo de modificación, supone un poder de modificación exclusivo por parte del empresario pero se encuentra sujeto a las razones justificativas del articulado y a lo establecido en el artículo 12.4 e) del Estatuto, que impide *"la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41*".

La reducción de jornada mediante modificación sustancial puede revestir de carácter individual o colectivo y para atender a ello debemos atender a los umbrales del apartado segundo de dicho artículo, que entiende colectiva cuando la modificación *"que en un periodo de 90 días"* afecta al menos: a) *"diez trabajadores"*, en empresas de menos de diez; b) *"el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores"*; c) *"treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores".* En atención a tal consideración, acudiremos a uno o a otro procedimiento, al colectivo o al individual para proceder a modificar la jornada.

El procedimiento de la modificación sustancial individual se encuentra recogido en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, que únicamente necesita de modificación al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, dónde el trabajador podrá aceptar la modificación de su jornada o bien extinguir el contrato con una indemnización de veinte días de salario con un tope de nueve mensualidades. En cualquier caso, si no se hubiera seguido el procedimiento exigido en el artículo 41 del Estatuto y *"redunden menoscabo de la dignidad del trabajador"* podrá iniciar actuaciones judiciales para conseguir mayor indemnización, del art.50.1a) del Estatuto.

En cambio, el procedimiento colectivo se encuentra regulado en el artículo 41 apartado cuarto, el cual prevé lo siguiente: en primer lugar, la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores con una duración no superior a los 15 días, que versarán las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias a los trabajadores afectado; tales consultas están a sujetas a la negociación por buena fe. En segundo lugar, las consultas pueden finalizar en acuerdo o sin acuerdo, si acabarán en acuerdo es imposible su impugnación salvo por "*fraude,*

dolo, coacción o *abuso de derecho en su conclusión"*. En cualquier caso, el empresario si se procede a llevar a cabo la modificación sustancial en materia de jornada deberá notificar a los trabajadores con una antelación mínima de siete días. Finalmente, es aplicable lo establecido a la modificación individual, dónde los trabajadores podrán aceptar o extinguir el contrato con la debida indemnización, sin posibilidad de impugnación si hay acuerdo.

Para concluir la modificación sustancial, indicaremos las concretas alteraciones realizadas en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por la reforma de la Ley 3/2012. En primer lugar, se amplia el ámbito de justificación de la modificación sustancial, como también se introduce la posibilidad de modificación de la cuantía salarial. En segundo lugar, se reduce el plazo de notificación al trabajador de la modificación sustancial, pasa a ser de treinta días a quince días. Y para acabar, pasa a concretarse las razones justificativas de la modificación, atendiendo de manera general a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

6.2 La reducción de jornada.

El artículo 47. 2 del Estatuto de los Trabajadores permite la reducción de jornada revistiendo de un carácter más temporal. De dicho artículo se desprende que, la jornada de trabajo puede verse reducida por *"causas económicas, técnicas, organizativas o de producción"*, siguiendo el procedimiento del apartado primero del mismo artículo. Tal reducción, oscilará entre un diez o un setenta por ciento de la jornada diaria, semanal, mensual o anual; sin la posibilidad que puedan realizarse horas extraordinarias mientras duren tales causas. Como hemos afirmado en el aparatado anterior, las causas habilitantes de la reducción de jornada se encuentran definidas en el artículo 47.1 apartado segundo y tercero.

El procedimiento a seguir para la reducción de jornada es el establecido en el apartado primero párrafo cuarto del mismo artículo por remisión del artículo 47.2, dicho procedimiento no atiende al número de trabajadores por la reducción de jornada (como sí ocurría en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo). De tal procedimiento se desprende a grandes rasgos, que:

Primero, se iniciará con la comunicación a la autoridad laboral y con la apertura simultanea de un período de consultas (no superior a quince días y que en cualquier caso puede verse sustituido por la vía de la mediación y arbitraje) con los representantes de los trabajadores, tal negociación estará sometida a las exigencias de

buena fe. Segundo, la autoridad laboral dará traslado a la entidad de gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. Tercero, a la finalización del período de consultas con acuerdo, se entenderá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En el caso de qué no haya acuerdo, el empresario notificará su decisión a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión tal decisión, que surtirá efectos a partir de la comunicación a la autoridad laboral. La autoridad laboral tras la notificación procederá a la comunicación de la entidad gestora por desempleo. Finalmente, la decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral, a petición de la entidad gestora por desempleo cuando aquella pudiera tener por la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Para concluir, la reducción de jornada del artículo 47 del Estatuto también se ha visto reformada por la reforma de 2012. La primera alteración en su articulado, se encuentra en la introducción de la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; además, de la reducción del período de consultas en quince días frente a los treinta días máximos de duración anterior (como ocurre en las modificaciones sustanciales). Segundo, la imposibilidad de impugnación cuando existe acuerdo salvo dolo, fraude, coacción o abuso de derecho. Otra novedad, es la posibilidad de impugnar el acuerdo a petición de la Entidad gestora de desempleo; aún que se suprime el control de la Autoridad Laboral, que ya no resuelve si existen o no causas de justificación, únicamente comunica a la Entidad gestora de desempleo[27].

[27] "Reforma Laboral de 2012. Análisis práctico del RD-Ley 3/2012". Por Ignacio García- Perrote Escartín y Jesús R. Mercader, de Febrero de 2012.

Conclusión

Como hemos observado la jornada diaria de un trabajador viene establecida por Convenio colectivo o contrato de trabajo, la cual se encuentra sujeta a los límites legales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, es decir la jornada responde a un consenso entre empleado y empleador.

En cualquier caso, tal jornada establecida para el trabajador puede verse alterada por razones internas en la empresa, debidas a la situación de coyuntura y de adaptación a las situaciones de mercado, mediante mecanismos de *"flexiseguridad",* otorgados por la reforma de 2010 y 2012. Tales reformas, responden a las situaciones de crisis de mercado, surgidas con la intención de permitir la flexibilidad a la empresa y mayor poder decisión al empresario.

Además, de está alteración de la jornada laboral es posible la reducción por derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De esté derecho se desprende el derecho a la reducción por motivos familiares con la finalidad de atender a situaciones de necesidad, tales como: cuidado de un menor o enfermo familiar, o bien por lactancia de un hijo. Como hemos visto, la reforma sólo ha entrado a concretar los supuestos y la titularidad con lo que es posible la reducción de la jornada.

En conclusión, la gran reforma de 2012 introducida por Real Decreto-Ley 3/2012 y seguida de la Ley 3/2012, a días de hoy sigue estando en debate su finalidad, ya que, se discute[28] si en vez de evitar la elevada destrucción de empleo se ha producido el efecto inverso, por la eliminación de requisitos de control por parte de la autoridad laboral y dejar a libre albedrio la decisión empresarial. En concreto, tras la reforma laboral de 2012 se ha seguido manteniendo la destrucción de empleo según los datos publicados del Instituto Nacional de Empleo[29] .

[28] Según el blog de Eduardo Rojo; revista de la Jurisdicción Social (núm. 126), de noviembre de 2012; la opinión doctrinal de Dolores Sanahuja de Cambra (pág. Web: abogados-laboralistas-empresas.com), entre otros.

[29] Noticias de: el país.com, el mundo.es, eldiario.es (obteniendo datos del INEM).

Bibliografía

- Manual de Derecho del Trabajo. Coordinadores: Luis Miguel Camps Ruiz y Juan Manuel Ramírez Martínez. Editorial: Tirant lo Blanch (edición 2012).

- Manual de Derecho del Trabajo. Autores: Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez- Sañudo Gutiérrez. Editorial: Tecnos (21ª edición de 2012).

- "Reforma Laboral de 2012. Análisis práctico del RD-Ley 3/2012". Por Ignacio García- Perrote Escartín y Jesús R. Mercader, de Febrero de 2012.

- "Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012". Coordinador Antonio Baylos Grau. Editorial: Bomarzo.

- "La reforma laboral de 2012 (análisis del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)", por Faustino Cavas Martínez. Editorial Laborum.

- " La flexibilidad interna tras la reforma laboral una asignatura pendiente". Rafael Giménez-Arnau.

- "Comentario a la Reforma Laboral de 2012". Dirección de los autores: Alfredo Montoya Melgar y Joaquín García Murcia. Editorial Civitas/ Thomson Reuters. Edición 2012.

- "Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del RD-Ley 3/2012)". Por Antonio V. Sempere Navarro y Rodrigo Martín Jiménez. Editorial Aranzadi.

- "La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo". Javier Thibaut Aranda y Ángel Jurado Segovia. Editorial la Ley.

- Revista jurídica: "La nueva reforma laboral de Julio de 2012 (Todo lo que se necesita saber para enfrentarse al nuevo mercado laboral surgido tras la Ley 3/2012 y RDL 3/2012). Editorial Wolters Kluber.

- Westlaw

- Páginas web: el blog de Eduardo Rojo (www.eduardorojotorrecilla.es/2012/07/la-reforma-laboral-de2012); Opinión doctrinal de Dolores Sanahuja de Cambra sobre la reforma laboral (abogada laboralista (www.abogados-laboralistas-empresas.com); opinión de David Montoya Medina sobre "La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma de 2012" (www.elderecho.com/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma); opinión" La flexibilidad interna tras la reforma laboral una asignatura pendiente". Rafael Giménez-Arnau. (www.diariojuridico.com); y publicación: "La regulación de la jornada en el Estatuto de los Trabajadores" de Francisco Pérez de los Cobos y Erik Monreal. (www.esmpleo.gob.es/es/publica/pubelectronicas/destacadas/revista/numeros/58/est03.pdf).