

Escenarios modernos de los tiempos de trabajo (y vida): actualidad (social y judicial) de un clásico en busca de su (¿imposible?) «soberanía»

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Extracto

En varios países se debate hoy la reducción de la jornada de trabajo a 4 días a la semana (32 horas). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo llama a una mayor autodeterminación (soberanía) individual de los tiempos de vida, también dentro del trabajo. Sin embargo, en el día a día de la mayor parte de las personas trabajadoras la cuestión más relevante parece ser la contraria, la prolongación de los tiempos de disponibilidad para el interés de la empresa más allá de la jornada de trabajo habitual. Guardias localizadas, tiempos de formación, tiempos para la socialización con la clientela, etc., dilatan el tiempo de trabajo y reducen los tiempos de descanso. Incluso la negociación colectiva, cuando negocia el derecho a la desconexión digital, más parece introducir obligaciones de reconexión digital fuera de la jornada habitual.

Asimismo, las personas trabajadoras cada vez necesitan mayor flexibilidad para organizar sus tiempos de trabajo adaptándolos a sus necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar. Por lo tanto, la distribución flexible de la jornada parece ser el debate prevalente en nuestro tiempo, tanto por razones productivas como por razones de las personas trabajadoras. Tanta complejidad social y jurídica para ordenar los tiempos de trabajo y de vida incrementa de forma notable la conflictividad judicial. Este estudio hace un análisis detallado del estado del arte judicial y jurisprudencial en materia de tiempos de trabajo efectivo, tiempos de disponibilidad y de descanso.

Palabras clave: tiempo de trabajo; descansos; doctrina Matzak; doctrina Tyco; desconexión digital.

Fecha de entrada: 12-02-2021 / Fecha de aceptación: 19-02-2021

Cómo citar: Molina Navarrete, Cristóbal. (2021). Escenarios modernos de los tiempos de trabajo (y vida): actualidad (social y judicial) de un clásico en busca de su (¿imposible?) «soberanía». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 456, 101-133.



Modern scenarios for working (and life) times: (social and judicial) actuality of a classic in search of its (impossible?) «sovereignty»

Cristóbal Molina Navarrete

Abstract

The reduction of the working day to 4 days a week (32 hours) is debated in several countries. For its part, the ILO calls for greater individual self-determination (sovereignty) of life times, also within work. However, in the day-to-day life of most people's workplaces, the most relevant issue seems to be the opposite: the extension of the availability times for the interest of the company beyond the normal working day and the problems to disconnect. Localized guards, training times –often digital and off-hours–, times for socializing with clients, etc., extend working time and reduce time for breaks. Even collective bargaining, when it regulates the right to digital disconnection introduces new obligations for digital reconnection outside the normal working day.

Likewise, working people need greater flexibility to organize their work times, adapting them to their needs to reconcile work and family life. Therefore, the flexible distribution of the working day seems to be the prevalent debate in our time, both for productive reasons and for worker reasons. So much social and legal complexity in ordering working and life times significantly increases judicial conflict. This study makes a detailed analysis of the state of the judicial and jurisprudential art in terms of effective working times, availability times and rest times.

Keywords: working time; break time; Matzak doctrine; Tyco doctrine; right to digital disconnection.

Citation: Molina Navarrete, Cristóbal. (2021). Modern scenarios for working (and life) times: (social and judicial) actuality of a classic in search of its (impossible?) «sovereignty». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 456, 101-133.





Sumario

1. Introito: el «laberinto» moderno de los tiempos de vida y de trabajo
2. Dilución de fronteras entre tiempo de trabajo efectivo y descanso: desplazamientos al y desde el domicilio de la clientela, límites reales al rígido «código binario»
3. Modernos tiempos formativos, incluso *online*, dentro y fuera del lugar de trabajo en interés de las empresas y por razones promocionales
4. Los tiempos de guardia localizada, una disponibilidad de baja intensidad: otra aplicación nacional restrictiva de un criterio comunitario –doctrina Matzak–
5. Modernos tiempos de conciliación, ¿persistentes tiempos discriminatorios o aurora de un tiempo de corresponsabilidad?: de la reducción a la adaptación
6. Actualidades judiciales al otro lado de las –lábilis– fronteras: «tiempos de descanso» y «tiempos de permisos»
7. ¿«Derecho a la desconexión» digital extramuros de la jornada o «deber de reconexión digital» por fuerza mayor o por razones de imperiosa necesidad de la empresa?
8. De la ordenación de tiempos a su documentación: el registro de jornada a estrados y de forma ambivalente para los sujetos de la relación de trabajo (derecho-deber)
9. El hermoso horizonte de la «soberanía» («autodeterminación individual») sobre todos los tiempos de vida: ¿utopía o quimera?

Referencias bibliográficas

Ahí está la gran experiencia inglesa, ahí está la experiencia de algunos capitalistas inteligentes, que demuestran irrefutablemente que, para potenciar la productividad humana, es necesario reducir las horas de trabajo y multiplicar los días de pago y los feriados; pero el pueblo francés no está convencido.

P. Lafargue (*El derecho a la pereza*)

1. Introito: el «laberinto» moderno de los tiempos de vida y de trabajo

Terminaba su lúcido [editorial](#) la profesora Margarita Miñarro advirtiéndonos de lo poco útil que suele resultar simplificar la compleja realidad que subyace a la organización del tiempo de trabajo y que, al tiempo, es determinante para gobernar nuestros –demás– tiempos de vida. Y es que, institución axial del entero entramado jurídico de las relaciones de trabajo –también con incidencia en la protección social (principio de tratamiento diferenciado de las contingencias profesionales)–, en las economías y sociedades de nuestro tiempo, son cada vez más «líquidas» las fronteras entre lo que es «tiempo de trabajo» (al que el calificativo de «efectivo» ya pone de manifiesto una nota de complejidad, fuente de notables conflictos jurídico-sociales, que tienden a judicializarse) y «tiempo de descanso». El exceso del primero en la «sociedad del rendimiento» que hoy nos domina no solo nos (auto)degrada a las personas a «*animal laborans*», sino que hace de aquella una «sociedad del cansancio». No, no es solo una cuestión de filosofía (Byung-Chul, 2017), ya lo asumen incluso las instituciones comunitarias ([Parlamento Europeo, 2021](#)), que al defender su propuesta para una regulación comunitaria del derecho a la desconexión digital lo justifican de este modo:

No podemos abandonar a millones de trabajadores europeos que están agotados por la presión de estar siempre disponibles y por las largas jornadas laborales. Es el momento de colocarnos de su lado y darles lo que merecen: el derecho a desconectar [...]. Es hora de adaptar los derechos de los trabajadores a la nueva realidad de la era digital.

Por supuesto, aunque aquí la cuestión subyacente, la distinción entre el tiempo de disponibilidad para el trabajo y el tiempo de autodeterminación, se vincula a la faceta de la seguridad y la salud en el trabajo, no pueden perderse de vista las cuestiones retributivas o prestacionales. La conjunción de ambas facetas la hallaremos de continuo, incluso en el

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), por más que se afana en centrar la cuestión desde el plano de la salud laboral, por cuanto es ahí donde reside la competencia de la Unión Europea y, por ende, la suya. Piénsese en la ordenación de registro de jornada, nacida en España por una cuestión de afloramiento y retribución de horas extras, pero que el TJUE deriva hacia su dimensión de seguridad y salud. En otros asuntos aparecerá también esa conexión, como los resueltos por la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 670/2020, de 16 de julio, que declara como accidente de trabajo una lesión cardiovascular producida en la «pausa para el bocadillo», todo un clásico –que sigue dando lugar a una notable conflictividad, también ligada a la gestión de los contemporáneos registros horarios ex art. 34.9 Estatuto de los Trabajadores (ET)– en la delimitación entre lo que es tiempo efectivo de trabajo y lo que es tiempo de descanso, ante la diversidad calificativa abierta por la ley, mediante una «extraña fórmula legal», a la negociación colectiva.

Una negociación colectiva que, fiel a su espíritu transaccional, tiende a poner límites a su consideración como «tiempo de trabajo efectivo», sobre todo si concurren otro tipo de medidas de flexibilidad, como las jornadas reducidas por uso de bolsas de horas (por ejemplo, STS de 29 de abril de 2015, rec. 62/2014). No obstante, dada la conexión del tiempo de trabajo con la seguridad y salud en el trabajo, la tendencia actual es a una interpretación garantista expansiva, lo que resulta hoy de especial utilidad ante cambios recientes del empleo y la organización del trabajo, como sería su amplia «colonización digital». Lo que exigirá, para evitar la fatiga informática (arts. 88 Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales –LOPDGDD– y 18 Real Decreto-Ley –RDL– 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia), el reconocimiento de interrupciones periódicas más habituales, en línea –pero modernizada y renovada– con lo que se prevé para el trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD) desde hace tiempo, favoreciendo su número y consideración como tiempo de trabajo (por ejemplo, Sentencia de la Audiencia Nacional –SAN– 115/2019, de 10 de octubre, sobre una interpretación literal y finalista del Convenio de *contact center*, concluye que toda persona trabajadora tiene derecho a una pausa por PVD por cada hora de trabajo efectivo en su jornada diaria, sea partida o continuada, que remite a la STS de 15 de abril de 2010, rec. 52/2009, evitando cómputos reductivos de aquella).

2. Dilución de fronteras entre tiempo de trabajo efectivo y descanso: desplazamientos al y desde el domicilio de la clientela, límites reales al rígido «código binario»

En este contexto, precisamente, de virtualización de las organizaciones de trabajo (reducción de centros físicos de trabajo físico y su asignación virtual a otro centralizado) y de digitalización de las prestaciones de servicios (conectividad a través de tecnologías de la información y la comunicación –TIC–), en el año 2015, el concepto restrictivo nacional de tiempo de trabajo «efectivo» (art. 34.1 ET), acotado locativa y funcionalmente (ubicación de la persona trabajadora en total disposición para prestar servicios –económicamente útil–

art. 34.5 ET), pareció destinado a «saltar por los aires». La amenaza provenía, cómo no, del TJUE, una vez reclamado por la AN para alterar la jurisprudencia social precedente con la que discrepaba y a expensas del concepto más expansivo comunitario de «tiempo de trabajo», en su rígida dualidad con el de «tiempo de descanso». Al menos así parecía en relación con una de las «zonas grises» o «zonas de penumbra» de mayor conflictividad en diversos sectores económicos, diferentes, desde la logística y los servicios de mantenimiento, hasta los servicios sociales de ayuda a domicilio: desplazamientos hacia (el primero) y desde el (último) domicilio de la clientela.

Falsa alarma –al menos de inicio–. Pese a ser reconocida, por supuesto, la [doctrina Tyco](#) (Sentencia del TJUE –[STJUE](#)– de 10 de septiembre de 2015, [asunto C-266/14](#)), nunca llegó a aplicarla con resultado estimatorio. El TS ha venido rechazando la concurrencia de los presupuestos fácticos de aquella para aplicar su doctrina y, en consecuencia, siempre consideró perfectamente ajustado el [artículo 34.5 del ET](#) al artículo 2 de la [Directiva 2003/88/CE](#). Un ejemplo ilustrativo de esa jurisprudencia restrictiva es la [STS 1008/2018, de 4 de diciembre](#) (sector de ayuda domicilio), consolidando otros precedentes. Si bien, en la doctrina judicial, podemos hallar decisiones de distinto signo, atendiendo en cada caso a las diferencias fácticas –más o menos relevantes desde el punto de vista normativo–, dominará la estricta o restrictiva (por ejemplo, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –[STSJ](#)– de [Aragón 658/2019, de 5 de diciembre](#) –vigilancia de seguridad–). Un buen ejemplo es la [STSJ del País Vasco 1142/2018, de 29 de mayo](#), que, en relación con una demanda de conflicto colectivo respecto de un grupo dedicado a la instalación y conservación de ascensores, concluyó que los tiempos de desplazamiento hacia la primera persona cliente y desde la última no eran de trabajo «efectivo», según el [artículo 34.5 del ET](#) y el artículo 2 de la [Directiva 2003/88/CE](#), en la aplicación que el TS venía dando al [asunto Tyco](#).

A mi juicio, si se compara de forma rigurosa la doctrina jurisprudencial precedente y esta doctrina de suplicación vasca, la aplicación realizada sería impecable. Cosa distinta sería el juicio que amerita desde una interpretación más fiel a la normativa comunitaria y a su finalidad (la lógica del efecto útil) y menos a la letra del [asunto Tyco](#), esto es, a sus concretas circunstancias. El derecho a aplicar no era el «precedente», sino el concepto comunitario de tiempo de trabajo.

Así pues, la [STS 605/2020, de 7 de julio](#), aunque no lo explicita, por tanto de manera silenciosa u opaca (lo que es reprobable desde el imperativo de seguridad jurídica, en términos de previsibilidad de las decisiones futuras para casos análogos), y con extrema parquedad en su razonamiento, ha rectificado, o, cuando menos, ha matizado esa jurisprudencia. Estimaré el recurso de casación para la unificación de doctrina contra la citada [STSJ del País Vasco 1142/2018](#). Para una mejor comprensión de la relevancia de este «cambio silencioso» (o invisibilizado) de la doctrina jurisprudencial, resumamos la cuestión fáctica y jurídica. En el asunto, la empresa tenía dos tipos de colectivos: 9 personas trabajadoras, afectadas por el conflicto, que atendían las funciones de la empresa en dos municipios, donde residían y trabajaban habitualmente, sin cambio alguno, de un lado; y

las demás, que realizaban idénticas tareas, pero en toda la provincia. Mientras que la empresa considera el tiempo de desplazamiento de este colectivo como de trabajo efectivo, para el primero no. Los sindicatos autonómicos demandantes consideran que se trata de una práctica de empresa discriminatoria y contraria a la [doctrina Tyco](#). Thyssenkrupp, en cambio, con razones acogidas por la sala de suplicación vasca, la entiende inaplicable, porque el colectivo al que se le niega tal calificación nada tiene que ver con las circunstancias del [caso Tyco](#), por tanto, se trataría de una distinción no solo legítima, sino justa (diferente trato a diferente situación¹).

Pues bien, el TS, tras recordar el concepto comunitario de tiempo de trabajo e insistir en la convergencia con el estatal, y, por tanto, de su doctrina con la comunitaria (dimensión normativa), así como de verificar la «consustancialidad del trabajo en el domicilio de los clientes» desempeñado por las personas trabajadoras implicadas en el conflicto (dimensión fáctica), afirma la aplicación de la [doctrina Tyco](#). Por dos razones básicamente. La primera axiológica y finalista: prevenir la «desnaturalización del concepto de tiempo de trabajo» que derivaría de la exclusión de tales tiempos de disponibilidad de las personas trabajadoras al servicio del interés empresarial, constituidos por los diferentes desplazamientos hacia y desde los domicilios de la clientela, con menoscabo de su derecho social fundamental comunitario a la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo.

La segunda atiende a un juicio de comparabilidad fáctica de situaciones, de modo que siendo ambas igual de esenciales para la actividad la diferencia de trato en el cómputo del tiempo de trabajo carecería de razonabilidad. Las diferencias, en términos de menor dificultad –penosidad–, serían irrelevantes, en relación con la constatación de que en ambos casos «el desplazamiento forma parte esencial de la actividad empresarial, sin el que no podría desempeñarse» (consustancialidad del desplazamiento a la actividad). En definitiva:

[...] No hay razón [...] para considerar tiempo de trabajo [solo] a los desplazamientos de mayor distancia, puesto que, cuanto mayor sea la distancia mayor será el tiempo de cómputo de la jornada y menor cuanto más reducido sea el tiempo de desplazamiento (FJ 3.º)².

¹ Así, en síntesis: tienen centro de trabajo físico, desde siempre han iniciado su jornada en el domicilio de la clientela, son muy reducidos los trayectos, por lo que la mayor «penosidad» requiere compensarla con el favor en el modo del cómputo de tiempo de trabajo –a efectos, pues, de retribución y descansos–.

² En este mismo sentido, pero con mayor afinidad fáctica con la [doctrina Tyco](#), de interés la [SAN 127/2019, de 31 de octubre](#). Así, el colectivo afectado es el de «técnicos de campo», cuya jornada oficial se activa por la empresa a las 8:00, momento en el que deben estar en el domicilio de la clientela, predeterminado por la empresa el día anterior. Para efectuar esta actividad, la empresa les proporciona una furgoneta, dotada de GPS, así como un portátil y un móvil, que deben activar entre las 7:30 y las 7:45, según sea la distancia del domicilio de la persona cliente, para asegurar que están allí a las 8:00. También con anterioridad al modelo organizativo expuesto, las personas trabajadoras acudían al centro de Coslada, donde se ubica la delegación centro y su jornada computaba desde allí.

Es evidente el giro de garantía social experimentado por la jurisprudencia social, aunque no lo explicita, como se ha dicho. A mi juicio, debe valorarse positivamente en el fondo, porque resulta más conforme que la precedente con el concepto comunitario y su lógica de protección, sin que el apego circunstancial o fáctico al [asunto Tyco](#) tuviese la suficiente consistencia normativa, pues no son tales circunstancias las que definen el concepto de tiempo de trabajo, sino los criterios normativos de la directiva. Ahora bien, como se decía, el razonamiento seguido es muy criticable, por su debilidad, máxime cuando responde a una cierta «ley pendular», que, a mi juicio, hubiera merecido una explicitación y mayores desarrollos.

De un lado, no cita ni uno de sus precedentes, pese a tener varios y en sentido distinto, lo que no es nada usual en el modo de argumentar más reciente de la Sala Cuarta. De otro, actúa de manera radicalmente distinta a ellos, pues si en aquellos se centró –ya hemos dicho que en desmesura y, por tanto, erróneamente– en un juicio fáctico exhaustivo, aquí prescinde por completo de él. Así, desplaza el foco de ese juicio fáctico a otro valorativo: la inherencia del desplazamiento a la actividad –lo que sucederá en la gran mayoría de las ocasiones– debe ser razón protectora suficiente como tiempo de trabajo. Finalmente, deja en silencio que, para la doctrina comunitaria, este tipo de tiempos de trabajo no tienen por qué remunerarse del mismo modo que el tiempo de trabajo efectivo, quedando su decisión al derecho interno.

En suma, no es el TJUE ajeno a la demanda de flexibilidad que, Estados y empresas, vienen reclamando para la regulación comunitaria del tiempo de trabajo, cuya dualidad se revela muy rígida para estos tiempos de complejidad, y que impulsó un movimiento de reforma hace unos años, fallido. Pero lo reduce a una dimensión retributiva: la mayor o menor intensidad productiva del tiempo de puesta a disposición de la persona trabajadora al servicio del interés empleador no es relevante para su calificación como tiempo de trabajo efectivo, pero sí puede serlo para su retribución.

Precisamente, y quizás para compensar la conservación de una interpretación restrictiva de otro tipo de «desplazamientos previos» a la prestación de servicios, internos al lugar habitual de trabajo (centro físico), que mantiene excluidos del tiempo de trabajo efectivo, el TS sí apelará expresamente a esta posibilidad de retribución diferenciada para los tiempos de «disposición preparatoria» para el trabajo efectivo, pero no directamente productivo. De este modo, viene a suavizar, en el plano comunitario, esa rígida dicotomía o código binario. Me refiero ahora a la [STS 1012/2020, de 18 de noviembre](#).

Esta sentencia, conforme a la concepción clásica, convierte en doctrina jurisprudencial en sentido estricto el criterio mantenido por su [STS 784/2019, de 19 de noviembre](#) (estimó el recurso de unificación de doctrina contra la [STSJ de Baleares 9/2017, de 12 de enero](#)). Se recordará que no califica como tiempo de trabajo efectivo el empleado por el servicio de personas bomberas del aeropuerto para trasladarse, desde el edificio en el que fichan electrónicamente («bloque técnico») hasta el parque en que se realiza el relevo.

Esta situación no implica puesta (económicamente útil) a disposición del interés empresarial, sino solo la debida labor preparatoria (no es «tiempo de relevo»³, sino más bien de «toma y deje»).

De este modo, para el TS (lo reitera en su [STS 88/2021, de 26 de enero](#)), ni la constancia magnética de las horas de acceso y abandono puede significar «registro de jornada» ex [artículo 34.9 del ET](#) (y [STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18](#)) ni las limitaciones de dedicación a asuntos propios en tan escaso periodo lo impedirían de forma absoluta. Por lo tanto, la doble presunción del carácter laboral del tiempo de disposición al servicio del interés de la empresa y el de presencia en el centro no resultan definitivos, y admiten situaciones en las que, como en este caso, no cabría calificarlos –a mi juicio también discutiblemente atendiendo a la doctrina comunitaria y a la directiva– como de prestación de servicios. Y ello porque, en suma, no estarían «en disposición útil de hacerlo» (inmediata utilidad productiva del tiempo de prestación al servicio de la empresa)⁴.

3. Modernos tiempos formativos, incluso *online*, dentro y fuera del lugar de trabajo en interés de las empresas y por razones promocionales

Junto a los «tiempos de socialización» con la clientela extramuros de la jornada usual, domingos y festivos (no en pandemia), técnica de fidelización de clientela que dilata los tiempos de disposición ([STS 229/2019, de 19 de marzo](#)), incluso si voluntaria en el convenio (compensados con descansos), los «tiempos formativos» son otra vía «moderna» de incremento de la sujeción de la vida de las personas trabajadoras al interés productivo de las empresas, o a las razones de empleabilidad individual. Una vez más, las facilidades y liberaciones prometidas por la transformación digital tienden a mutar en más «cargas» y exigencia de dedicación para las personas trabajadoras –también, sobre todo, en el sector financiero, para la propia clientela por autogestión digital⁵–.

³ Vid. [STSJ de Andalucía/Sevilla 3668/2018, de 20 de diciembre](#) (sigue el criterio de la [STS 534/2017, de 20 de junio](#)).

⁴ Aplican esta doctrina jurisprudencial las SSTSJ de Canarias/Las Palmas [810/2020, de 26 de junio](#), y [885/2020, de 7 de julio](#), si bien para una central térmica.

⁵ Y que no solo lleva a una intensísima reducción de empleo en el sector (silenciado socialmente a través de prejubilaciones), sino también a una significativa movilidad funcional. Por ejemplo, se reducen las horas de atención al público, que debe, ahora, con cierta asistencia, telemática o, a veces, humana, ser gestor de su dinero, aunque ello no impida ver crecer las comisiones. No se trataría de novaciones sustanciales, tampoco del horario, como sí pretendía la demanda sindical, sino de movilidad funcional ordinaria, ex [artículos 39 del ET](#) y [38 de la Constitución española](#) (CE). Vid. [SAN 108/2020, de 25 de noviembre](#) (BBVA).

Al respecto, no solo requiere mayor dedicación para capacitarse en competencias digitales, determinantes para tener posibilidades de conservación-promoción laboral en estos tiempos de digitalización, sino que las diversas posibilidades formativas que abren las TIC, a través de la formación *online*, terminan habilitando también tiempos y lugares «privados» para esta formación, cuya utilidad, a menudo, está más al servicio de las expectativas de la empresa que de las propias, incluso si se ofertan como «voluntarias»⁶. Emblemática para ilustrar esta moderna ampliación del «tiempo de disposición formativa» de la persona trabajadora al interés de empresa (también social), sobre la base de las «facilidades» y «flexibilidad» que ofrece la formación *online*, en exclusiva o mixta (presencial y *online*), sería la [STS 962/2020, de 3 de noviembre](#) (Kutxabank).

En ella se confirma una doctrina jurisprudencial sentada el año anterior. La formación ofertada por las entidades financieras que ofrecen servicios de inversión a la clientela, en cumplimiento de las nuevas obligaciones de transparencia a tal fin en el marco de la Unión Europea y conforme a la [Guía técnica 4/2017](#) establecida en España por la autoridad reguladora (Comisión Nacional del Mercado de Valores), no es tiempo de trabajo efectivo cuando, antes del cambio de ley (2018: trasposición de la [Directiva MiFID II](#) y [Reglamento MiFIR](#)), se ofertaba genéricamente, no de forma nominativa, y para cubrir expectativas futuras (anticipación del cambio), no obligatoria. Por supuesto, y dado que se trata de demandas de tipo colectivo, deja abierta una ventana de calificación como laboral para casos individuales (si prueban la imperatividad de la formación y su vinculación con una novación del puesto).

El –pretendido– carácter voluntario aquí sería determinante para su exclusión como tiempo de trabajo (realizado, la mayoría, *online* y en el domicilio de las personas trabajadoras). En suma, pese a lo discutible de la posición, porque la voluntariedad ni es realmente tal, pues responde a las expectativas de anticipación de un cambio que obliga a la empresa y a ella beneficia, ni, como hemos visto, ha venido siendo un requisito determinante, el TS entiende que el debate no era jurídico, sino de regulación. Esto es, se trató de un conflicto económico, relativo a la regulación de las condiciones de una actividad formativa no obligatoria y, por lo tanto, al margen de los criterios sea del [artículo 23.1 d\) del ET](#), sea del [artículo 34 del ET](#) (tiempo de trabajo efectivo).

⁶ No obstante, como recuerda la [STSJ de Galicia de 11 de noviembre de 2020 \(rec. 3074/2020\)](#), el [artículo 23.1 a\) del ET](#), en su interpretación expansiva conforme al [artículo 27 de la CE](#), reconoce el derecho de la persona trabajadora a una organización del tiempo de trabajo que le permita seguir estudios reglados (incluidos los universitarios). Las modificaciones en tales condiciones, en especial los turnos de trabajo, se tendrán como sustanciales y requieren la vía del [artículo 41 del ET](#), pues no solo afectarán a ese derecho a la educación, sino a sus propios tiempos de vida y ocio. En el caso se reconoce al trabajador el derecho a resolver el contrato de trabajo con la indemnización del [artículo 41.3 del ET](#), por cuanto se constata un claro perjuicio personal, respecto de la posibilidad de cursar sus estudios universitarios y personales (autodeterminación tiempo de ocio).

Sea como fuere, guste más o menos, resulte más o menos solvente jurídicamente este criterio, lo cierto es que se trata de una doctrina jurisprudencial consolidada y así lo han venido entendiendo los diferentes niveles jurisdiccionales inferiores que se han topado con la cuestión, en especial la AN. Por eso, de forma análoga a lo que vimos respecto de la [doctrina Tyco](#) por sala de suplicación social vasca, la AN ha dictado diversas sentencias que no se han apartado ni un ápice de ese criterio jurisprudencial (sus sentencias son anteriores, pero sigue la misma doctrina que en las confirmadas luego por el TS). Sin embargo, una vez más con cierta sorpresa, la [STS 297/2020, de 7 de mayo](#) (caso Sabadell), estimará el recurso de casación y sí va a calificar esos periodos formativos como de tiempo de trabajo efectivo, con los efectos que de ello derivan (aplicación de límites legales, el eventual exceso horario como hora extra)⁷.

¿Otra rectificación jurisprudencial silenciosa o criterios equívocos del TS sobre una misma cuestión? No parece, porque, como hemos visto, la [STS 962/2020](#) es posterior y reitera el criterio. Ahora bien, sí es cierto que, de nuevo, el TS no es riguroso ni transparente, porque el precedente referido es totalmente silenciado por aquel pronunciamiento. En cambio, la [STS 297/2020, de 7 de mayo](#), sí que precisa que está ante un supuesto fáctico distinto, porque aquí sí que se trataría de un colectivo afectado de manera obligatoria por la formación y cuyo puesto depende de aprobar una prueba de aprovechamiento en un tiempo limitado (FJ 2.º, punto 3).

4. Los tiempos de guardia localizada, una disponibilidad de baja intensidad: otra aplicación nacional restrictiva de un criterio comunitario –doctrina Matzak–

Si para el derecho de la Unión Europea, en esa rígida dicotomía entre «tiempo de trabajo» (sin el adjetivo: «efectivo») y «tiempo de no descanso», la intensidad –productiva– del tiempo de la prestación de servicios es irrelevante para la calificación –no así para su retribución, como ya se ha indicado–, en la tradición del derecho legislado, y jurisprudencial, español, basada en mayor complejidad, en especial la tríada tiempo de trabajo-tiempo de espera (disponibilidad)-tiempo de descanso, ha venido teniendo mayor relieve. Piénsese en el [artículo 8.3 del RD 1561/1995](#), sobre jornadas especiales de trabajo, que, sobre la

⁷ El TS no se pronuncia sobre dos cuestiones relevantes. De un lado, la relativa a la atribución a la empresa de los sobrecostes de la conexión a internet para la formación en la plataforma –nada dijo la AN–. ¿Cabrá aplicar de forma análoga la regulación del teletrabajo, a la que, *obiter dicta*, apela la [STS 1025/2020, de 24 de noviembre](#) –atribución gastos del control del absentismo laboral, garantizando la indemnidad económica–? De otro, la eventual obligación de información a la representación legal de las personas trabajadoras en lo relativo al tiempo invertido en esta formación –y que la AN negó: ni la [disp. adic. tercera Real Decreto \(RD\) 1561/1995, de 21 de septiembre](#), ni el [art. 35.5 ET](#) lo impondrían–. Parece claro que la obligación de registro horario, en caso de considerarse tiempo de trabajo, sí que crearía una norma en la que fundamentar tal obligación de transparencia a cargo de las empresas.

distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de presencia, fija un límite máximo –20– de horas de presencia semanales. Indisponible para la autonomía colectiva, sí puede organizar su distribución ([STS 316/2016, de 21 de abril](#)).

No sorprenderá, pues, que la calificación de los tiempos de disponibilidad como tiempo de trabajo efectivo constituya un tópico jurídico-laboral tan recurrente como conflictivo. De nuevo, el TJUE tendrá que ver en la apertura de nuevas incertidumbres interpretativas sobre una comprensión aplicativa que parecía estable, previsible, consolidada. Nos referimos a la [doctrina Matzak \(STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15\)](#): las guardias de localización fuera del centro son tiempo de trabajo si se fija un tiempo breve de respuesta o intervención (8 minutos).

Como con la [doctrina Tyco](#), el TS ha tenido diversas oportunidades de concretar su juego específico. Al igual que aquel, ha optado por una interpretación restrictiva. Lo ilustra la [STS 1076/2020, de 2 de diciembre](#) (confirma la [STSJ de Madrid 569/2018, de 25 de julio](#), seguida en amplia medida por otras doctrinas de suplicación). Descarta como tiempo de trabajo efectivo el valorado como «Disponibilidad 1» en el convenio relativo a la extinción de incendios forestales de la Comunidad de Madrid. A su tenor, exige que, desde que es recibida la llamada hasta la presencia en el lugar de encuentro, perfectamente pertrechado para la prestación útil del servicio, no deben transcurrir más de 30 minutos. Y ello porque ni restringiría el ámbito espacial del que dispone la persona trabajadora para atender sus tiempos de autodeterminación personal (y social), más si se tiene en cuenta que la vida en zonas rurales tiende a realizarse de forma próxima al lugar de trabajo y la ausencia de aglomeraciones y atascos circulatorios facilita la movilidad, ni supone una sujeción funcional, pues el tiempo de respuesta ni es «inmediato» ni siquiera «breve», sino «adecuado» para «poder programarse el resto de su tiempo de descanso».

En suma, la fijación de un tiempo limitado de respuesta no equivale a total limitación o impedimento para atender sus propios intereses (máxime si la disponibilidad es telemática), aunque sin autodeterminación o soberanía del tiempo (el concepto «revolucionario» de la Organización Internacional del Trabajo que parece deberá esperar en España), porque la restricción es inherente al concepto de disponibilidad. Por lo tanto: «la disponibilidad [...] no está sujeta a limitaciones que puedan calificarse como [...] gravosas en tanto que [...] se mantiene la libertad [relativa o condicionada] para administrar el tiempo en el que no es requerido»⁸.

⁸ También la [STS 485/2020, de 18 de junio](#), descarta calificar como tiempo de trabajo efectivo las denominadas guardias de disponibilidad fuera de la jornada de trabajo por la falta de sujeción geográfica y funcional. La empresa (servicios de consultoría: Cappingmy) suscribió un «acuerdo de disponibilidades». Dicho acuerdo, de adscripción voluntaria, regulaba la realización de guardias de disponibilidad fuera de la jornada ordinaria. Estos periodos de guardia se abonaban a través de un complemento de disponibilidad. Durante la guardia de disponibilidad no hay ni obligación de presencia en un lugar ni de atender la incidencia en un determinado y breve plazo.

Esta lectura estricta (para unos, fuente de seguridad jurídica, para otros, expresión de una posición restrictiva en la garantía del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en juego) es claramente dominante⁹. Sin embargo, no es tan pacífica como cabe pensar. Por ejemplo, para la [STSJ de Cataluña 4101/2020, de 29 de septiembre](#), la [doctrina Matzak](#) excluiría que el tratamiento de la totalidad de permanencia de la persona empleada en un centro de trabajo sea tiempo efectivo de prestación de servicios, sea con carácter general, sea, en especial, para personas al servicio del hogar familiar (relación especial). En su valoración (*obiter dicta*):

[...] lo que se pacta es la pernocta del trabajador en el domicilio del cabeza de familia, que pasa a ser también su domicilio habitual, pero no que, en determinadas franjas horarias u horquillas, las 24 horas del día, el trabajador se encuentre a disposición del empleador (FJ 4.º).

Para la [STSJ de Castilla y León de 8 de octubre de 2018, rec. 1361/2018](#), toda hora de permanencia en el hogar ha de computarse, en cambio, como tiempo efectivo de trabajo, con independencia de que hubiese momentos en que, por no necesitarlo la persona usuaria, ella estuviese durmiendo o realizando actividades estrictamente personales –por medios digitales–. La razón estaría en que durante todo ese tiempo recaería sobre la persona empleada la obligación de atender, sin solución de continuidad, a los requerimientos laborales que se le realizasen. Cosa distinta es que no todas las horas deban retribuirse del mismo modo. Pero esa cuestión depende de la ley o del convenio colectivo y ni una ni otro prevén esa diferenciación retributiva, por lo que no queda otra opción que retribuir los excesos de jornada ordinaria como horas extras.

Asimismo, es posible identificar posiciones de doctrina judicial más expansivas. De un lado, llevan el tiempo mínimo de reacción más allá de los 8 minutos comunitarios (en unos casos, 15 minutos, en otros, incluso 30), sin que afecte a su calificación como tiempo efectivo de trabajo. De otro, a falta de previsión de un tiempo concreto de reacción-intervención, la sola llamada convencional a la «inmediatez» (la doctrina jurisprudencial parece tener un criterio distinto), ya determinaría la consideración como tiempo de trabajo, pues limita, en sí, la soberanía sobre el tiempo de no trabajo –descanso–. Así lo ha reflejado la [STSJ de Castilla y León/Valladolid de 17 de septiembre de 2020 \(rec. 324/2020\)](#), también para el sector de extinción de incendios (personas trabajadoras fijas discontinuas adscritas al servicio de escucha de incendios).

⁹ Por ejemplo, la [STSJ de Madrid 569/2018, de 25 de julio](#), rechaza identificar «restricción» de tiempo por la necesaria brevedad de respuesta con «impedimento» para la vida personal. Análoga la [STSJ de Castilla-La Mancha 1283/2019, de 2 de octubre](#). Muy estricta, y discutible, es la [STSJ de Baleares 172/2019, de 24 de mayo](#), que descarta que el tiempo de permanencia de una persona vigilante de áreas marinas en una isla sea de tiempo laboral efectivo, pues la «disponibilidad telefónica no equivale a tiempo de trabajo» ni la puesta a disposición de alojamiento adecuado implica obligación de permanecer en él en tareas de vigilancia. Volver al domicilio impediría mayor descanso que permanecer en la isla (ir y volver dificultaría ese tiempo). El tiempo de descanso, a su juicio, no implicaría realizarlo en el domicilio, sino en lugar adecuado.

En ella se hace un análisis detallado del concepto normativo y jurisprudencial comunitario (criterio funcional –actividad–, criterio personal –disponibilidad–, criterio locativo –permanencia en el trabajo–), tanto de la [doctrina Tyco](#), cuanto de la [Matzak](#)¹⁰. De gran interés, aunque no podemos entrar en ello, tanto su reflexión sobre las dificultades para una distinción adecuada entre los tiempos de trabajo y de descanso atendiendo al criterio funcional, como la llamada a las diferencias retributivas. Destacamos aquí su reinterpretación de la regla colectiva que atribuye la naturaleza de tiempo de descanso a un tiempo de permanencia-disposición de 30 minutos en espera o expectativa de recibir instrucciones de la empresa, aunque no las reciba. Para la sala debe ser calificado como tiempo de trabajo efectivo. Tal calificación se ve reforzada porque exige «inmediatez» de incorporación, desapareciendo el que es principal elemento del tiempo de descanso, la autodeterminación para dedicarse a lo que libremente se decida. Así, la norma convencional evidenciaría que:

[...] en atención al carácter de servicio público de emergencias que tiene el dispositivo, de ser requeridos para ello, los trabajadores deberán incorporarse de inmediato a sus puestos de trabajo interrumpiendo el descanso que podrán reanudar en lo que reste, en otro momento posterior, de ser posible.

Vemos, pues, como esta doctrina judicial expansiva prefiere poner el foco en las razones de protección y los presupuestos genéricos, incluso indeterminados (sujeción temporal, sujeción locativa), más que en un análisis detallado de las circunstancias fácticas de la [doctrina Matzak](#). En cambio, la [STSJ de Extremadura 241/2020, de 9 de julio](#) (empresa de transportes sanitarios), haciendo una lectura estricta de las circunstancias del precedente comunitario de referencia, excluye la calificación como tiempo de trabajo efectivo del previsto por una norma convencional con la siguiente literalidad, relativa a las guardias de localización no presencial o domiciliaria –y distintas a las de presencia–:

[...] consistirá en estar inmediatamente localizable desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas para recibir los avisos que se le pueda encomendar al trabajador, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, y disponible para realizar todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones solicitadas, activando el recurso con el que se preste la asistencia sin demora tras recibir el aviso [art. 45.2 convenio colectivo].

Pues bien, a diferencia de la doctrina de suplicación vallisoletana, la extremeña considera que la previsión de inmediatez en la respuesta tan vaga no equivale a disponibilidad productiva:

Restricciones que no pueden compararse ni mucho menos con el «estar inmediatamente localizable» y el «activando el recurso con el que se preste la asistencia sin demora tras recibir el aviso» que en el art. 45.2 del convenio aquí se establece.

¹⁰ En el mismo sentido, su [STSJ de Castilla y León/Valladolid de 7 de septiembre de 2020 \(rec. 188/2020\)](#).

En suma, reemerge, de este modo, la visión más restrictiva ya vista del concepto de tiempo de trabajo efectivo y que la propia sentencia extremeña recuerda, constituyendo, ciertamente, un «paquete de doctrina jurisprudencial y judicial» de remisiones cruzadas entre ellas. Especial fortuna alcanzan las SSTS [970/2016, de 18 de noviembre](#), y [784/2019, de 19 de noviembre](#), así como las SSTSJ de [Aragón 441/2018, de 17 de julio](#), y del [País Vasco 1875/2019, de 22 de octubre](#)¹¹. A las que hoy se suman otras más recientes, pero en la misma línea de política judicial del derecho de favor del tiempo de mera disponibilidad (el tradicional concepto de tiempo de presencia) en detrimento del tiempo de trabajo efectivo (por ejemplo, [STSJ de Madrid 309/2020, de 13 de marzo](#), etc.). Reseña especial merece, en esta dirección, la [STSJ del País Vasco 142/2020, de 20 de enero](#).

En ella se resuelve un conflicto colectivo en el que la demanda sindical (para el servicio de personas de escolta) pretendía que se reconociera como tiempo de trabajo la totalidad de los días activables (24 horas) o la totalidad de las horas que la empresa les obliga a estar disponibles como guardia de localización, sin prestación de servicios ni permanencia dentro del centro. Se descarta que estar «accesible permanentemente, sin estar presente en el lugar de trabajo», sea tiempo de trabajo efectivo, «aunque esté a disposición de su empresario, en la medida en que debe estar localizable», porque no perdería su capacidad de autodeterminación personal. Así:

[...] el escolta, durante los días activables, no tiene que estar en un lugar determinado físicamente por el empresario, sino que tiene que estar disponible a través del teléfono móvil, pero puede ocuparse de sus quehaceres cotidianos o familiares. Tampoco existe un tiempo mínimo [...] para realizar las intervenciones que le sean requeridas [...]. Por lo tanto, si bien se le exige respuesta inmediata a la llamada telefónica de la persona protegida, no tienen un tiempo impuesto de reacción o para acudir al lugar fijado por la protegida (FJ 3.º).

¹¹ Una trabajadora (categoría profesional de coordinadora en una empresa de servicios asistenciales a domicilio) presta auxilio domiciliario, como asistente telefónico para personas mayores, de lunes a viernes. Cada cuatro fines de semana debe permanecer desde el viernes al domingo pendiente de atender un teléfono móvil dispensado por la empresa y con acceso a internet para dar respuesta a eventuales incidencias (imposibilidad sobrevenida de asistir en el domicilio, afecciones graves de las personas dependientes). En este caso, la trabajadora solo se ve obligada a portar el teléfono móvil, pero no necesita estar localizada en un lugar específico (por lo que no puede ser tampoco tiempo de presencia), ni tiene que realizar un desplazamiento puntual, puesto que su respuesta lo es por medio del teléfono móvil, sin más eventualidades, sin perjuicio de que pueda haber ocasiones que sí requieran puntuales prestaciones de servicios, que deberán ser remuneradas como tales. En suma, distingue la «disponibilidad para la localización tecnológica» (conexión móvil con internet) de las horas de presencia, puesto que la trabajadora tiene libertad de movimientos y puede hacer vida ordinaria sin mayor restricción.

5. Modernos tiempos de conciliación, ¿persistentes tiempos discriminatorios o aurora de un tiempo de corresponsabilidad?: de la reducción a la adaptación

Sea tiempo de «disponibilidad localizable» (aun telemática), sea tiempo de «disponibilidad efectiva», aun con notable diferencia de intensidad, lógicamente, lo cierto es que ambos «usos temporales con valor de mercado» (de ahí que se retribuyan, de forma diversa, pero mercantil) constituyen una dificultad para la conciliación de la vida laboral y la familiar (también la personal), esto es, a fin de armonizarlos con los tiempos de trabajo reproductivo o trabajo de cuidar no remunerado (aquel socialmente útil, pero mercantilmente subestimado, si no ignorado, sin más). Un tiempo, hasta el momento, protagonizado prevalentemente por las mujeres, pese a la evolución legal hacia un reconocimiento de la titularidad individual, y en lo posible intransferible, de los «derechos de conciliación» de la vida laboral y familiar (DCVLF). Precisamente 2021 ha supuesto la equiparación plena entre los «permisos» por nacimiento (más bien suspensiones de contrato de trabajo ex [art. 48.4 ET](#)) de madre y padre, y viceversa («ambos progenitores»), sin que, además, quepa transferírseles de uno a otra, o de otra a uno, una vez finalizado el periodo de transitoriedad de 3 años establecido por el [RDL 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Estando completamente socializado ese coste del tiempo de trabajo de cuidar, a cargo del sistema de Seguridad Social, el modelo de corresponsabilidad que reflejaría está cumpliendo razonablemente su función. Modelo que también se difunde en el ámbito de la negociación colectiva, superando tiempos más equívocos –si no directa o indirectamente discriminatorios–, en la ordenación tanto del tiempo de trabajo como de descanso (por ejemplo, domingos y festivos). De interés, al respecto, la [STS 190/2020, de 3 de marzo](#), que valida el artículo 30 del Convenio colectivo de grandes almacenes (bloquea un número mínimo de descansos semanales al año para que coincidan con fin de semana, beneficiando a quienes tienen una distribución de jornada en la que trabajar en sábado es habitual), por ser conforme con la conciliación corresponsable, puesto en cuestión por el sindicato (tendría un efecto neutro de género, pese a ser un colectivo profesional muy feminizado). Su concesión indiferenciada por género fomenta la corresponsabilidad del trabajo de cuidar mediante medidas no sesgadas (FJ 2.º, punto 3). Y lo mismo podría decirse para las reglas convencionales sobre permisos, como el de lactancia –y otros–. Su diseño convencional e interpretación jurisprudencial favorece un modo de ejercicio (cómputo del momento de inicio) a favor de la corresponsabilidad (por ejemplo, [STS 224/2020, de 10 de marzo](#) –Convenio colectivo de CLH, SA–).

Ahora bien, no sucedería lo mismo con los DCVLF de los artículos [37.5 y 6](#) y [34.8](#) del ET. Si los repertorios de jurisprudencia y doctrina judicial evidencian un crecimiento notable de la conflictividad en torno a los mismos, también arrojan la continuidad del protagonismo muy destacado femenino. La gran mayoría de las demandas son planteadas por trabajadoras.

Consecuentemente, no solo la regulación legal de estos DCVLF, así como su regulación –escasa– convencional, sino también, y sobre todo, su interpretación jurisprudencial, tendrán un marcado impacto de género. De ello suelen ser conscientes los diversos niveles judiciales, aquí especialmente relevantes también los de instancia social, ante la inexistencia –formal– de recurso de suplicación, aunque de una forma –cuantitativa y cualitativamente– desigual. Solo en muy contadas ocasiones esa dimensión es preterida o ignorada, siendo reprobada ahora ya no solo por el Tribunal Constitucional (TC), como en su día la célebre Sentencia del TC (STC) 3/2007, de 15 de enero, sino también por el TS, como ha hecho la STS 713/2020, de 23 de julio (Carrefour). En ella se estimó un recurso de unificación de doctrina (la sala de suplicación apreció cosa juzgada respecto de una modificación sustancial de condiciones de trabajo –MSCT–, sin atender a la dimensión de género que provoca la ampliación de domingos como laborables para atender, aun solidariamente entre todo el personal, los imperativos de liberalización de horarios comerciales –en su día–), utilizándose como sentencia de contraste aquella histórica sentencia constitucional.

Un efecto práctico (no solo laboral, sino sociocultural de gran calado, más del que ahora quizás pueda apreciarse) de primer orden de esta dimensión constitucional de los DCVLF, ahora reforzada con la nueva redacción dada al artículo 34.8 del ET, es la constatación de una evolución nítida en la pretensión típica a estos efectos. Pese al gran enfriamiento que supuso la muy rígida y formalista doctrina jurisprudencial interpretativa de la versión original del artículo 34.8 del ET (2007), todavía no oficialmente corregida –dicho sea de paso¹²–, impulsó una nueva tipología de demandas de reorganización del tiempo de trabajo productivo a fin de adaptarlo al tiempo de trabajo reproductivo. Ahora se añadía, a la reducción de la jornada ex artículo 37.5 y 6 del ET –con rebaja salarial–, una novación (cambio de turno –para que deje de ser rotatorio–, cambio del horario, liberación de las obligaciones de trabajar en fines de semana y festivos, etc.).

Este movimiento se ha visto reforzado con la nueva redacción del artículo 34.8 del ET (RDL 6/2019). Este, además, está promoviendo otra más «radical» evolución: se normaliza la adaptación de la jornada laboral que implica cambios de índole sustancial para acomodarla al trabajo de cuidar, sin conllevar reducción (según la STC 26/2011, de 14 de marzo). Todo ello en aras de la mayor autodeterminación de la persona –mujer– que cuida (enfoque de infancia –interés superior de la persona menor– y también enfoque de atención a la dependencia)¹³. A partir de aquí –donde hay un razonable consenso–, prácticamente no hay ni un solo aspecto de la aplicación práctica del artículo 34.8 del ET vigente que sea pacífico en la doctrina judicial.

¹² Vid. STS 661/2017, de 24 de julio.

¹³ Ampliamente la STSJ de Andalucía/Sevilla 3310/2020, de 29 de octubre. Reconocen la especial importancia del cambio legal de 2019 en la «superación» de la precedente doctrina jurisprudencial las SSTSJ de Madrid 525/2020, de 2 de julio, o de Asturias 1275/2020, de 21 de julio.

Por supuesto, no es posible aquí entrar con mínimo detalle en tan compleja y extensa problemática, cuya trascendencia y especial actualidad requerirán de análisis específicos, y así se hará en números próximos de esta revista. En este momento –volveremos sobre el tema en la sección de Diálogos con la jurisprudencia de este número por su conexión con las «leyes anti-COVID-19», con ocasión de la [STSJ de Aragón 553/2020, de 17 de noviembre](#)– solo enunciaré los cinco puntos (cuatro sustantivos, uno procesal) que considero más conflictivos en la práctica forense. A saber:

- a) La naturaleza jurídica de la medida de política de favor conciliatorio entre razones de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y las razones productivas: ¿un auténtico derecho subjetivo –fundamental o no– a la adaptación razonable de la jornada o una mera expectativa de adaptación?

Aunque no hay acuerdo pleno en la comprensión del impacto de la nueva regulación, parece ganar adhesiones la constatación de un auténtico derecho subjetivo de la persona trabajadora. No ya a la automática novación unilateral (organización flexible, en términos de la [Directiva 2019/1158/UE](#), canon hermenéutico asumido) en aras de favorecer sus razones de conciliación –sí cuando se trata tan solo de concreción del horario de la reducción–, sino a su adaptación razonable (ponderada) tras un proceso negociador de buena fe¹⁴. En cambio, más restrictiva parece la posición de la sala de suplicación vasca.

En efecto, sobre una visión de continuidad sustancial entre los redactados del artículo 34.8 del ET en sus diferentes versiones, introduce mayores condicionantes al juicio ponderativo si media la novación, no si se trata de reducción (derecho de concreción autodeterminada según la [STSJ del País Vasco 2143/2019, de 26 de noviembre](#)). Así, ni cabe MSCT en perjuicio de intereses de terceras personas (compañeros/as) ni la dimensión constitucional justifica una intervención incisiva en la organización, materia de la negociación, individual y colectiva ([STSJ del País Vasco 1385/2019, de 9 de julio](#), FJ 3.º). En todo caso, remite a un análisis circunstancial pormenorizado, debiendo probar cada parte sus razones –conciliadora, organizativas– y sin deber judicialmente «recrear disposiciones normativas [...] por mucho que [...] constituyan derechos fundamentales» (FJ 3.º). Posteriormente (por ejemplo, [STSJ del País Vasco 190/2020, de 22 de enero](#) –excluye el enfoque por no ejercerse DCVLF, siendo un contrato a tiempo parcial, que no equipara, si bien prevalece esta forma de empleo en las mujeres–), si bien sobre aspectos prestacionales, muestra una posición más proactiva en aras tanto de la protección de la infancia, como de la equidad de género (SSTSJ del País Vasco [1500/2020, de 17 de noviembre](#) –incapacidad temporal–, y [1217/2020, de 6 de octubre](#) –acumulación de permisos en la unidad monoparental–).

¹⁴ Vid. [STSJ de Andalucía/Sevilla 3310/2020, de 29 de octubre](#). En sentido análogo, la [STSJ de Galicia 4497/2020, de 6 de noviembre](#), que, además, habla de un auténtico «derecho social fundamental». Y la [STSJ de Canarias/Las Palmas 996/2020, de 1 de septiembre](#).

- b) ¿Debe valorarse la razón de necesidad (no solo conveniencia) de conciliación de forma individual o atendiendo a la situación de la pareja?

Lejos de disiparse esta duda, cuya diversidad de posiciones hermenéuticas trae causa de la propia doctrina constitucional, se ha ido agudizando. Recordemos que la equivocidad proviene de la propia doctrina constitucional (a favor de valoración de la situación laboral del cónyuge o de la otra persona progenitora, la [STC 26/2011, de 14 de marzo](#) –reconoció el cambio de turno sin reducción a un trabajador, otorgando el amparo–; en contra de esta valoración expresamente, el [Auto del TC 1/2009, de 12 de enero](#); no entra en esta cuestión la [STC 24/2011, de 14 de marzo](#) –negó el cambio de turno a una trabajadora, rechazando el amparo–). La división interpretativa es nítida en los diversos niveles jurisdiccionales, sin una línea significativamente dominante, menos concluyente, si bien parece mayoritaria la tendencia, especialmente presente en el nivel de suplicación, a un enfoque de valoración individual (tesis, a mi juicio, más adecuada), sin dar especial relieve a la situación de la otra persona progenitora (por ejemplo, la [STSJ de La Rioja 137/2020, de 8 de octubre](#), reconoce el derecho novatorio al trabajador conciliador –*rara avis*– petionario–, sin tal valoración –quizás la presupone–, y la [STSJ de Galicia 4497/2020, de 6 de noviembre](#), especialmente crítica con las doctrinas de instancia de su jurisdicción que siguen ponderando de forma determinante la situación laboral del padre).

No obstante, persisten decisiones, muchas firmes, que insisten en el deber de valorar, para la prueba de la razón de necesidad conciliadora, la situación laboral del padre (por ejemplo, las Sentencias del Juzgado de lo Social –SSJS– núm. 3 de Gijón [294/2019, de 27 de junio](#), y [338/2019, de 29 de agosto](#)). En esa línea, incluso se recurre a argumentos renovados. Así sucedería con el interés superior de la persona menor a un cuidado compartido y con el imperativo de equidad de género; ambos exigirían promover, desde el juicio ponderativo judicial, la conciliación corresponsable (por ejemplo, [SJS núm. 11 de Bilbao de 19 de noviembre de 2019, rec. 927/2019](#) –invoca a favor de esa valoración tanto el art. 18.1 [Convención sobre los derechos del niño](#), cuanto la [Directiva 2019/1158/UE](#)–).

- c) El papel del interés de las demás personas trabajadoras y cómo lo gestiona la empresa. ¿El interés individual –autodeterminación– debe hacer las cuentas con un interés grupal o, cuando menos, plural? ¿La razón conciliadora y novatoria de una persona trabajadora es causa para la novación ex [artículo 41 del ET](#) del horario laboral de las restantes?

La tendencia a la valoración individualizada de las razones conciliatorias ex [artículo 34.8 del ET](#) se encuentra con otra dificultad o duda en su aplicación judicial. Y ello en la medida en que, sobre todo en empresas más pequeñas, la novación temporal reclamada incide en otras personas de la empresa. Consecuentemente, no se ponderan solo razones organizativas, también el impacto en las razones de conciliación de otras personas empleadas en la empresa.

Así lo refleja claramente, entre otras muchas, la [SJS número 4 de Valladolid 165/2020, de 21 de julio](#)¹⁵. En el mismo sentido se pronunciaron, también en la instancia social, las citadas SSJS número 3 de Gijón [294/2019, de 27 de junio](#), y [338/2019, de 29 de agosto](#), así como, para el nivel de suplicación social, las SSTSJ de [Cantabria 635/2020, de 15 octubre](#), y [Madrid 312/2020, de 27 de mayo](#), entre otras. Tampoco hay acuerdo a la hora de determinar si la obligación de adaptación razonable de la empresa en virtud del [artículo 34.8 del ET](#) es o no un título habilitante para que la empresa modifique las condiciones laborales de las demás personas empleadas, en virtud o no del [artículo 41 del ET](#), sin perjuicio, claro está, de que quienes resultaran afectadas por las mismas podrían ejercitar en plenitud los derechos que les correspondan, también para sus razones conciliadoras. De ahí, la importancia de la regulación colectiva –también sectorial, para pymes–, ante el crecimiento, en número y complejidad, de los conflictos de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo en las empresas –que irán a más en el futuro, incorporándose más varones a estas pretensiones–.

- d) Cuestión indemnizatoria y en clave de género (diligencia judicial debida para reparar de forma íntegra y disuasoria ex [art. 181 Ley reguladora de la jurisdicción social](#) –LRJS–), evitando la actual infravaloración del daño de obstaculización de las razones de conciliación y, por tanto, del derecho fundamental.

Sin duda, es uno de los aspectos más conflictivos, también más deficientes en la práctica. De nuevo sin perjuicio de algún comentario adicional que se hará en la sección de Diálogos con la jurisprudencia a propósito de las decisiones judiciales relacionadas con la pandemia, no será ocioso recordar aquí que mientras unas doctrinas –de instancia¹⁶ y suplicación– valoran la existencia de un derecho indemnizatorio automático, aplicando el [artículo 183 de la LRJS](#) (por ejemplo, SSTSJ de [Canarias/Las Palmas 996/2020, de 1 de septiembre](#), y de [Andalucía/Sevilla 3310/2020, de 29 de octubre](#), entre otras), otras, en cambio, sobre la base de tratarse de una cuestión de legalidad ordinaria ex [artículo 139 de la LRJS](#), entienden que deben probarse los daños. No ya solo los de naturaleza patrimonial, también los de carácter extrapatrimonial o personales, incluso si se acredita violación de un derecho fundamental. En suma, para tal posición, no habría automaticidad alguna en la reparación del daño derivado del impedimento o la obstaculización empresarial de las razones de

¹⁵ Deniega la adaptación novatoria pedida por la trabajadora por su:

[...] importante repercusión organizativa en la asignación de los turnos sucesivos que vienen realizando sus compañeros, [...] sin que tampoco resulte razonable obligar a la empresa a efectuar una nueva contratación, en el contexto socioeconómico en el que nos hallamos, derivado de la pandemia originada por el COVID-19, en que la empresa ha utilizado la vía del ERTE [expediente de regulación temporal de empleo] (FJ 4.º).

¹⁶ La [STSJ de Cataluña 3724/2020, de 31 de julio](#), conoce de un caso en el que la instancia social reconoció el DCVLF, pero negó la indemnización, sin que el recurso insistiera en la pretensión indemnizatoria –una práctica de defensa jurídica tan frecuente en este ámbito como incomprensible social y jurídicamente–.

conciliación (por ejemplo, [STSJ de Madrid 927/2020, de 28 de octubre](#)). En otras ocasiones, la negativa al derecho indemnizatorio se debe a la ausencia de intención discriminatoria en el incumplimiento de las obligaciones de negociación ex [artículo 34.8 del ET](#) (por ejemplo, [STSJ de Madrid 883/2020, de 17 de noviembre](#)).

Ni que decir tiene que, si divergentes resultan las doctrinas judiciales en el reconocimiento del derecho indemnizatorio por daño conciliatorio de la vida laboral y familiar, extremadamente dispares se muestran a la hora de fijar la cuantía indemnizatoria, tanto en el método valorativo, como en la determinación del *quantum* concreto. Por ejemplo, la [STSJ de Galicia 4624/2020, de 13 de noviembre](#), valora que, además de declarar la nulidad de la MSCT de una trabajadora, al no tener en cuenta sus DCVLF, limitándose a ponderar criterios profesionales y de utilidad empresarial:

[...] debe [...] indemnizarse [...] por los daños [...], que, en el caso que nos ocupa se valoraron en demanda, en la cantidad de 50 euros por cada día, en que dicha medida tuvo efectos para el actor [otra *rara avis* de varón peticionario], que fueron un total de 7 días [...] (FJ 7.º).

Sin embargo, la opción interpretativa más seguida es la que utiliza como referente valorativo de daños el [artículo 7.5 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social](#) (LISOS), con una marcada tendencia a situar el estándar indemnizatorio en este caso en 3.125 euros (el «justo medio» entre los 626 y los 6.250 € previstos para esta infracción en el [art. 40.1 b\) LISOS](#))¹⁷. No obstante, aun aceptando ese parámetro objetivado de cuantificación –errado, a mi juicio, porque toma como referente valorativo para la violación de las garantías de efectividad de un derecho fundamental una infracción de legalidad ordinaria, contradiciéndose en el ejercicio del deber de diligencia reparadora que, sin embargo, esgrimen–, luego las cuantías concretas divergen, según cada juicio prudencial, rebajándose, a menudo, respecto del umbral citado, o, en pocas ocasiones, aumentándose hasta el máximo de los 6.250 euros (por ejemplo, [STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife 712/2020, de 25 de septiembre](#)).

e) Cuestión procesal. ¿Es susceptible de recurso esta cuestión del derecho conciliatorio de tiempos de vida y de trabajo, pese a la regla general excluyente ex [artículo 139 de la LRJS](#), salvo acumulación de una acción indemnizatoria?

Son frecuentes las decisiones jurisdiccionales (por ejemplo, [STSJ del País Vasco 1385/2019, de 9 de julio](#)) que explicitan sus suspicacias respecto de la acción indemnizatoria en estos

¹⁷ Así lo estableció la [STSJ de Canarias/Las Palmas 996/2020, de 1 de septiembre](#) (estimatoria del recurso contra una decisión de instancia social que denegó la reducción de jornada con adaptación novatoria), alcanzando creciente predicamento en diversas instancias sociales y doctrinas de suplicación (por ejemplo, [STSJ de Castilla y León de 26 de octubre de 2020, rec. 478/2020](#), que estima el recurso de suplicación en aras de la protección de la «debida diligencia en materia de reparación integral»).

casos, por considerarla estratégica o de uso oportunista por la defensa de la persona trabajadora, a fin de abrir una vía de recurso que, de otro modo, estaría vedada ([art. 191 LRJS](#)). Sin embargo, hallamos pronunciamientos que sí lo afirman e inadmiten el recurso, salvo que la acción indemnizatoria –suficiente para abrirlo– o la vulneración de derechos fundamentales sean objeto relevante de la pretensión. Es el caso, entre otras, de la [STSJ de Madrid 1036/2020, de 25 de noviembre](#), que niega que la obstaculización conciliatoria sea siempre expresión de una violación de derechos fundamentales.

Una visión claramente restrictiva (e incluso de desmedido formalismo procesal) que, no se puede ignorar, contaría con respaldo de la doctrina jurisprudencial, a su vez rectificadora de otra más permisiva ([STS de 24 de abril de 2012, rec. 3090/2011](#)). En este sentido, la [STS de 16 de septiembre de 2013 \(rec. 2326/2012\)](#) (reiterando otros precedentes del mismo año) reafirma la prohibición general (orden público procesal) de recurso en los procesos de DCVLF ex [artículo 139 de la LRJS](#), sin que baste la mera invocación de derechos fundamentales, que debe formar parte de la pretensión de forma relevante o determinante. Al respecto, no solo reprochará las estrategias de acudir a la vía procesal del [artículo 139 de la LRJS](#) y luego recurrir, en caso de fallo desestimatorio, con base en la pretendida violación de un derecho fundamental, descartando la opción del proceso de tutela, sino que, además, como aviso a navegantes, concluirá:

No puede sostenerse que el recurso sea una garantía adicional que haya de aplicarse a un procedimiento que lo excluye, precisamente, para lograr así las garantías de una solución rápida y eficaz respecto a las reclamaciones de conciliación, cuando, además, la protección de cualquier derecho fundamental que pudiera considerarse vulnerado quedaría garantizada, en su caso, a través del recurso de amparo (FJ 2.º).

Que la cuestión, pese a todo, no está clara, se acredita por la propia admisión, e incluso la estimación, del recurso de casación para la unificación de doctrina, sin referir a problema de índole procesal alguno –fuera de la cuestión de la cosa juzgada–, en la citada [STS 713/2020, de 23 de julio](#). Ciertamente, en este caso, la acción no fue del [artículo 139 de la LRJS](#), sino del [artículo 138 de la LRJS](#) (MSCT), pero también en este caso se veta legalmente el recurso, salvo acumulación de una acción de indemnización o de violación de derechos fundamentales. Una violación que estima el TS y que ha significado la devolución de los autos a la sala de suplicación para que pondere el derecho fundamental a la no discriminación indirecta por razón de DCVLF (en el caso, la trabajadora que se vio afectada por una MSCT tenía una reducción de jornada por guarda legal).

Cuestiones análogas de carácter procesal se producen en otros casos, como el resuelto por la [STSJ de Galicia 4624/2020, de 13 de noviembre](#). Esta sentencia –estimatoria del recurso contra la decisión de instancia social que validó una MSCT sin ponderar los derechos de conciliación debidamente–, en la disyuntiva entre decidir si el proceso debía reconducirse por la vía del [artículo 139 de la LRJS](#) en relación con el [artículo 34.8 del ET](#), o de enjuiciar la MSCT a la luz de la posible vulneración de derecho fundamental a tenor de lo preceptuado

en los artículos 24 y 39.2 de la CE, opta por la segunda. Y ello por entender, conforme a la [STC 26/2011](#) y sus precedentes, que los DCVLF siempre son una cuestión de «derechos fundamentales» por su directa conexión con los artículos 14 (derecho a la no discriminación sexista) y 18 (derecho a la intimidad familiar) de la CE. Doctrina que compartimos.

Por supuesto, los «tiempos de conciliación» y su deriva en «tiempos discriminatorios» tienen otras muchas manifestaciones que aquí no podemos afrontar, amén de que ya han tenido análisis en números precedentes. Por lo tanto, a ellos remitimos¹⁸.

6. Actualidades judiciales al otro lado de las -lábilis- fronteras: «tiempos de descanso» y «tiempos de permisos»

En la referida concepción binaria comunitaria, el tiempo de descanso se entiende en sentido negativo: será descanso todo lo que no sea trabajo (y viceversa). Cierto, así, clarifica poco, como hemos visto, sobre todo en unos tiempos en los que la transformación digital y la prevalencia del valor del rendimiento hace que se dilaten los momentos productivos, sin perjuicio de que estos se vean penetrados, con creciente frecuencia, como acabamos de ver con los «tiempos conciliatorios» (todavía más para las mujeres), por los «tiempos de no trabajo» mercantil, pero sí de trabajo reproductivo. La característica de estos tiempos de no trabajo sería, pues, la «soberanía», la plena disposición, blindándose frente a toda injerencia empresarial.

Para ilustrarlo, de interés la [STSJ del País Vasco 2143/2019, de 26 de noviembre](#). Revocando la sentencia de instancia, que declaró procedente el despido de una trabajadora con reducción de jornada por un eventual ejercicio desleal de sus tiempos de trabajo y conciliación, la sala de suplicación reprobará a la empresa el ejercicio de fiscalización (también de presión laboral mediante continuas modificaciones que se saldaron con sendas sentencias condenatorias de su proceder) en tiempos extralaborales. De ahí, la nulidad del despido y la condena a una indemnización (la media estándar) de 6.261 euros. En otro caso, no solo se incurriría en un «feudalismo industrial», sino que iría contra la dignidad de la persona (aquí de la mujer), según la célebre [STC 192/2003, de 27 de octubre](#): la libre disposición es

¹⁸ Sería el caso de la [STC 129/2020, de 21 de septiembre](#), la última, por el momento, de la larga saga de recursos de amparo a médicas que, con reducción de jornada por guarda legal, tenían un diferente sistema de cómputo y, por lo tanto, de retribución, de las guardias, tratándose de una discriminación indirecta por razón de género (trabajo de cuidar). Una perspectiva de género que, a mi juicio, debió explicitarse en la [STSJ del País Vasco 73/2020, de 14 de enero](#). Anula el nuevo sistema de incentivos de una empresa «consistente en establecer la obligatoriedad de recuperar las horas empleadas en estos supuestos: Asistencia a consulta o prueba médica de empleados. Visita médica acompañando a parientes hasta segundo grado. Tutorías escolares». La nulidad es por razón de falta de procedimiento (el precedente sistema de incentivos en el que se exigía la recuperación adquirió la cualidad de condición más beneficiosa, por lo que su novación unilateral es contraria al [art. 41 ET](#)).

incompatible con pautas de deber o de fiscalización en tiempo extralaboral, salvo prueba acreditada de competencia desleal.

Tan libre debiera ser (pese al empeño loable de la sala de suplicación vasca, la realidad suele ir por otros derroteros) esa disposición de los tiempos de vida extralaborales, desde luego los de descanso, que no se admite su monetización, como norma. Se trata de reglas de orden público, asociadas a derechos de gran trascendencia, como la seguridad y salud. Así se prevé para el descanso anual (también en situaciones de pandemia, como luego se verá).

En efecto, como se sabe, debe disfrutarse de forma efectiva su duración (la preferencia aplicativa del [art. 84.2 ET](#) no alcanza a la duración, solo a la planificación de las vacaciones anuales: [STS 1077/2020, de 2 de diciembre](#)). Y ello sin perjuicio de los muy frecuentes conflictos sobre cuál ha de ser la retribución, dimensión también comunitaria¹⁹. Así, la [STS 986/2020, de 10 de noviembre](#), excluye el complemento de festivos especiales de la retribución de vacaciones por no usuales.

También la [STS 1132/2020, de 18 de diciembre](#), reafirma el carácter excepcional de la remuneración suplementada (al menos un 75 % respecto de la jornada ordinaria) del trabajo en festivos no compensados con días ([art. 47 RD 2001/1983](#), sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos). La regla general sería la compensación por días de descanso; la regla excepcional, su retribución. Pero cuando procede esta, el suplemento debido es indisponible para el convenio colectivo.

En ella se hace un esfuerzo notable por precisar que no se trata de reconocer la mayor retribución para el trabajo en festivo (o de los días de descanso semanal²⁰), sino tan solo «excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas», si no se pudiera disfrutar de ellos. Un afán loable, pero que, como también recuerda, debe hacer las cuentas con un contraste no baladí entre representación normativa del trabajo y su devenir práctico: en el diseño legal, debe tenerse como excepcional el trabajo en domingos y festivos, en cambio, en la vida práctica, hay muchos sectores en que esos tiempos de trabajo son «normales», en cuyo caso, obviamente, no juega la regla referida. En estos casos, el descanso será entre semana.

La –renovada– función jurisprudencial de garantía del disfrute efectivo de los diversos tiempos de no trabajo (no solo efectivo) se manifiesta también respecto de los «permisos»

¹⁹ Sin perjuicio a reclamar la compensación si no hay disfrute por causa empresarial. La [STSJ de Andalucía/Sevilla 2461/2020, de 17 de julio](#), recuerda la doctrina comunitaria ([STJUE de 29 de noviembre de 2017, asunto C-214/16, King](#)), pero rechaza la aplicación en el caso: no acredita que la falta de disfrute durante un periodo de 5 años previa a la extinción fuera una imposición empresarial, «que, además [...] podría haber sido impugnada». Distinto será que se produzca una MSCT del modo de disfrute de las vacaciones anuales, para lo que se necesitará seguir el cauce del [artículo 41 del ET](#). En otro caso, de ser una condición más beneficiosa, será nula tal disposición unilateral ([STS 1/2020, de 7 de enero](#)).

²⁰ Al igual que se prevé para otros sistemas horarios laborales en los que concurre una especial «penosidad», como la nocturnidad ex [artículo 36.2 del ET](#) ([STS 219/2020, de 10 de marzo](#)).

ex artículo 37.3 del ET. En este sentido, la [STS 811/2020, de 29 de septiembre](#), tiene el mérito de sintetizar el polémico periplo –incluido el TJUE, aquí haciendo de Pilatos se lavó las manos ([STJUE de 4 de junio 2020, asunto C-588/18](#))–, en orden a la interpretación de las normas convencionales que reconocen permisos (día de inicio –*dies a quo*– para el cómputo de su tiempo o de su periodo de goce). Sin insistir en lo sabido (hemos dedicado diversos análisis a este debate jurisprudencial, en el que, en este caso, la AN no le ha podido doblar el pulso al TS, pues el gran pretor comunitario eludió su llamada para tal justa), nos limitaremos a precisar sus pautas básicas.

En este sentido, la sentencia consolida la regla general de favor, sin perjuicio de mantener un papel destacado al tenor de la norma colectiva –lo que no deja de generar alguna inquietud interpretativa en este intento de crear un bálsamo de seguridad jurídica en un ámbito de asuntos otrora atormentado²¹–, por el disfrute en el primer día laborable, aun posterior al hecho causante. También confirma que la fecha del matrimonio debe incluirse en el permiso de 15 días (en caso de festivo, computará el primer día laborable). Tres criterios interpretativos resultan especialmente significativos de esta consolidación de doctrina jurisprudencial para la resolución de otros asuntos análogos, aun distintos a estos. A saber:

De un lado, en el plano más conceptual (dogmática jurídica), la distinción precisa entre diversas figuras jurídicas relativas a la liberación de tiempo de trabajo (tiempo de descanso, permisos y suspensión del contrato de trabajo). De otro, en el plano de las interacciones entre las fuentes de las relaciones de trabajo, la reafirmación del papel de mejora de la norma colectiva²². Finalmente, en el plano de la interpretación, se debe primar el fin como criterio hermenéutico («lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario; si comenzara en día feriado no tendría sentido»).

²¹ Sería el caso de la [STS 577/2020, de 1 de julio](#) (no derecho a disfrutar los permisos por asuntos propios de las personas trabajadoras a turnos en periodos inferiores a 7,5 horas respecto al art. 81 h) I Convenio colectivo Grupo Aena). En ella se descarta su carácter discriminatorio, incluso cuando está en juego la CVLF, atendiendo a la literalidad de la norma –y a la diferencia del modo de organización del tiempo de trabajo entre un régimen de trabajo a turnos inferiores a 7,5 horas y el ordinario–. Conforme a la [STJUE de 18 de septiembre de 2019, asunto C-366/18](#), niega «el derecho a trabajar con un horario fijo cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con horario variable». En consecuencia, resultaría «razonable y justificada» una diversa repercusión organizativa, por el distinto sistema horario.

²² Por ejemplo, la [STS 1098/2020, de 9 de diciembre](#), considera que el permiso previsto en convenio colectivo «para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos o hijas menores de catorce años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos» no puede subsumirse en el [artículo 37.3 d\) del ET](#). En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, podrán establecerse mecanismos de compensación horaria conforme a las pautas convencionales, por cuanto no reflejan un deber público inexcusable, sino un deber privado. Se echa de menos una perspectiva de género, pues es evidente que este tipo de permisos son de uso mucho más frecuente por mujeres que hombres –*vid.* [STC 71/2020, de 29 de junio](#)–, habiendo sido importante la prueba estadística. Para el ámbito comunitario, de interés la [STJUE de 18 de noviembre de 2020, asunto C-463/19](#): la acumulación de permisos en las mujeres solo puede obedecer a su diferencia biológica, no al trabajo de cuidar.

De esta doctrina podremos extraer, como se decía, pautas interpretativas de interés, a fin de afrontar soluciones razonablemente ciertas a otras cuestiones que continúan conflictivas. Sería el caso, por ejemplo, de las abiertas por el permiso retribuido recuperable ([RDL 10/2020](#)), en especial si, una vez vencido el plazo para su recuperación (31 de diciembre de 2020), cabría su descuento por la empresa, en caso de no haberse pactado en su momento el modo. Veremos esta cuestión con algún detalle en la sección de Diálogos con la jurisprudencia. Asimismo, esta doctrina jurisprudencial podía arrojar luz para resolver la discrepancia judicial sobre si pervive el permiso convencional por nacimiento de hijo pese a su derogación legal, absorbido por la regla de equiparación del [artículo 48.4 del ET](#) –y que 2021 estrena en todos sus términos–, o bien si debía perecer, una vez desaparecido el derecho legal sobre el que se sustentaba. Otra cosa es el sentido en que se cabría proyectar dicha luz interpretativa.

El favor hacia la tesis de la convivencia que viene mostrando la AN (últimamente, [SAN 93/2020, de 30 de octubre](#), para el Convenio colectivo de paradores) contrasta con el rechazo por la [STSJ del País Vasco 1428/2019, de 16 de julio](#) –con fundado voto particular disidente–:

No puede aceptarse la vigencia en el convenio [de la empresa Ferrocarriles Vascos, SAU] de la mejora de un derecho legal que ya no existe; ni resulta legítimo, en relación con idéntica materia y derecho, que los trabajadores pretendan acogerse a dos fuentes distintas (el convenio y la ley) (FJ 2.º).

A mi juicio, la doctrina consolidada y reafirmada por la citada [STS 811/2020, de 29 de septiembre](#), tenía el mérito de evidenciar que, siendo diferente un «permiso» de una «suspensión contractual», y ante la diferencia sustancial de regímenes jurídicos, la tesis de la compatibilidad parece razonable aunque haya semejanza de fines. Sin embargo, la [STS 98/2021, de 27 de enero](#), atribuye a la equiparación legal de los «permisos por nacimiento» (que no son tales, sino suspensiones de contrato) un efecto derogatorio de las normas convencionales de mejora de un derecho legal ya inexistente. En suma, el TS opta por dar preferencia a una solución de favor hacia las razones de la empresa, sobre una de garantía de las razones de la persona trabajadora, fijando el que considera justo o razonable equilibrio, sin esperar a las decisiones de negociación colectiva en aras del conveniente reajuste adaptativo al cambio legal.

7. ¿«Derecho a la desconexión» digital extramuros de la jornada o «deber de reconexión digital» por fuerza mayor o por razones de imperiosa necesidad de la empresa?

No deja de ser curioso que, al tiempo que renace el debate de la reducción generalizada de la jornada, ahora con el buque insignia de las «32 horas» (sobre el mismo muy ilustrativo el [editorial de este número](#), a cargo de la profesora Margarita Miñarro), arrecie el relativo a la

dificultad real de mantener, en la era de la digitalización, la jornada «normal» y la soberanía sobre el tiempo de no trabajo, esto es, de descanso. La Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) ha evidenciado que las personas que teletrabajan a domicilio con regularidad tienen el doble de riesgo de superar el límite máximo de 48 horas semanales y, en consecuencia, de verse privadas del efectivo goce o disfrute del descanso diario. La conectividad total haría más plausible aquella sociedad del cansancio (digital).

Tan relevante sería este riesgo que la legislación española no ha tenido suficiente con reconocer una vez el derecho a la desconexión digital ([art. 88 LOPDGDD](#)), sino que habría necesitado dos ([art. 18 RDL 28/2020](#)). En consecuencia, la pretendida nueva cultura laboral del tiempo de trabajo reducido conviviría con la cultura sociolaboral de la conectividad continuada.

Como expresa –en sentido crítico con el Parlamento Europeo– la [Confederación Europea de Sindicatos \(2021\)](#), las personas encuentran, en la realidad, muchas dificultades para garantizar el derecho a desconectarse digitalmente tras finalizar su jornada de trabajo. De ahí que inste a la Comisión a presentar inmediatamente una propuesta de directiva, sin atender la posición del Parlamento, claramente errada, de retrasarla al menos 3 años, tiempo de espera para el desarrollo del acuerdo marco autónomo sobre digitalización. Se asume un auténtico derecho social fundamental comunitario inherente a los «nuevos modelos de trabajo en la nueva era digital».

El 21 de enero de 2021, el Parlamento Europeo aprobó la [resolución](#) donde incluye recomendaciones dirigidas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión digital²³ y su regulación en el marco del artículo 153.2 b) del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), siguiendo el anexo (articula una propuesta de directiva). Responde a su visión –coincidente aquí con el Comité Económico y Social Europeo– de adaptar las normas de seguridad y salud en el trabajo a la era digital, evitando el agotamiento laboral por la «cultura del siempre conectados»²⁴. Sin liberarse de la ambigüedad del derecho, centrado en su faceta negativa («no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo» –art. 2.1 propuesta–), no debe infravalorarse, por su valor hermenéutico, la previsión del artículo 4.1 a) de la propuesta. A su tenor, el Estado debe exigir de las empresas que garanticen, como mínimo, «las modalidades prácticas para apagar las herramientas digitales con fines laborales [...]».

Parecería, pues, poner el acento en una dimensión positiva y organizacional, esto es, en la obligación empresarial de prevenir conexiones, o reconexiones, indebidas, liberando a la persona trabajadora de la carga psicosocial de decidir si la comunicación recibida fuera de la jornada requiere o no de una gestión inmediata, respetando su autonomía o soberanía en

²³ Un análisis crítico en [Rojo Torrecilla \(2021\)](#).

²⁴ *Vid.* [Parlamento Europeo \(2021\)](#).

el tiempo de no trabajo. Ahora bien, siguiendo la ambivalencia típica de la norma comunitaria («cal y arena») y perdiendo la claridad ganada en la letra a), volviendo a la zona de sombras, su letra d) habilita a los Estados para «establecer excepciones a la obligación [...] de aplicar el derecho a la desconexión de los trabajadores». A tal fin, fija un régimen mínimo:

- Deben ser supuestos realmente excepcionales: «fuerza mayor u otras emergencias».
- Debe justificarse la necesidad de reconexión cada vez que se recurra a ella.
- Deben compensarse esas horas de trabajo en tiempo de descanso con descanso en otro tiempo (Directivas [89/391/CEE](#), [2003/88/CE](#), [2019/1152/UE](#) y [2019/1158/UE](#)).

Sin entrar en honduras, y dejando de lado mi perplejidad por lo superficial del (excesivo) debate (bajo el esnobismo tecnológico, el derecho de desconexión está vacío fuera de ser una garantía de la efectividad del clásico derecho al descanso en la era digital), esta propuesta aporta, al menos, dos utilidades para la comprensión de la regulación nacional en materia. De un lado, para su naturaleza jurídica y fundamento. De otro, para enjuiciar la regulación colectiva.

En el primer plano, clarifica que la desconexión actúa como una garantía esencial del derecho a la autodeterminación del tiempo de descanso, adaptada a la evolución tecnológica. En el fondo reencontramos, actualizado, el viejo debate entre la pretensión de flexibilidad más allá de la esfera contractual y la razón de protección contra ella (muta descanso por trabajo) ([Rodríguez Contreras y Vargas Llave, 2020](#)). Por lo tanto, se trata de un derecho social fundamental, pese a la ubicación *ex artículo 40 de la CE* y en línea con el artículo 31.2 de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (CDFUE) (*STJUE de 6 de noviembre de 2018, asuntos C-569/16 y C-570/16*)²⁵.

En el segundo, más operativo, sirve para frenar la desviación convencional que, a mi juicio, se está produciendo. Más que regular el derecho a la desconexión (arts. [88 LOPDGDD](#) y [18 RDL 28/2020](#)), lo más significativo de las normas convencionales es la creación de una obligación de reconexión digital fuera de la jornada de trabajo. Las excepciones ganan terreno. Para muestra, un botón. En el [Acuerdo colectivo del Grupo BBVA](#) (25 de septiembre de 2019) se puede leer –la cláusula es análoga en todos–:

[...] las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado [...] una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.

²⁵ Así lo sostendrá la [STSJ de Madrid 628/2020, de 8 de julio](#). Esta sentencia plantea dificultades estructurales para adaptar el régimen ordinario comunitario del tiempo de trabajo al régimen de teletrabajo.

El protagonismo hasta hoy desplegado por la negociación colectiva comienza a conocer una etapa de decisiones judiciales, poco clarificadoras y garantistas. Así, la [STSJ de la Comunidad Valenciana 3431/2020, de 1 de octubre](#), pese a reconocer una situación de conexión continuada con el trabajo fuera de jornada, sería solo coadyuvante de sus dolencias, no la causa principal. Por lo tanto, niega la etiología laboral. Por su parte, la [STSJ de Madrid 962/2020, de 4 de noviembre](#), revoca la sentencia de instancia que, respecto del personal de control aéreo, al que se exige un tiempo de formación *online* fuera del lugar de trabajo, consideró violado el derecho (calificado como fundamental –inherente a la persona–) a la desconexión. De un lado, no era tiempo de descanso –presupuesto de la garantía–, sino de trabajo, aun realizado «fuera del horario normal», sea asumido voluntariamente (pudiendo ser hora extra) o de forma obligatoria (en tal caso podría tenerse como MSCT). De otro, la instancia –varios juzgados lo defienden: núm. 22 y núm. 23 de Madrid– habría ignorado la complejidad: no distingue «límite de jornada» de «límite a la actividad aeronáutica», ni la variedad de tiempos formativos (formación continua, para la práctica). Finalmente, no es cuestión de derecho fundamental, sino de límite al descanso (principio rector).

A mi juicio, esta afirmación es extremadamente discutible, porque tratándose de una cuestión comunitarizada (tiempos de descanso), la primacía interpretativa debe concederse al artículo 31 de la [CDFUE](#), que sí es un derecho social fundamental comunitario. La conservación de la rígida clasificación constitucional que distingue radicalmente entre «principios rectores» y «derechos fundamentales» debe ceder a la más moderna comunitaria, incluso europea, que los integra, más si la materia está comunitarizada, incluso en espera de esta directiva para el derecho a la desconexión, como ilustra la [STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18](#), respecto del registro horario, cuya obligación también se recoge en la propuesta de directiva promovida por el Parlamento. Una cuestión nada especulativa ni baladí, no ya solo por su impacto interpretativo, también por sus manifiestas consecuencias prácticas. Por ejemplo, la sanción de infracciones administrativas por el incumplimiento de este derecho –en principio no tipificadas expresamente–, conforme a la práctica que ya parece abrirse camino en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ([Olías, 2020](#)) (no solo es relevante el contenido –¿se prohíbe exigir respuesta o enviar correos fuera de la jornada?–, sino la naturaleza jurídica –¿es una infracción de legalidad ordinaria [ex art. 7.5 LISOS](#) o constitucional, pese a que el [art. 88 LOPDGGD](#) no tiene naturaleza orgánica?– de la garantía de desconexión digital).

8. De la ordenación de tiempos a su documentación: el registro de jornada a estrados y de forma ambivalente para los sujetos de la relación de trabajo (derecho-deber)

En efecto, si bien no comparten –de momento– norma estatutaria laboral (sí con la adaptación, aún novatoria, de jornada por razones de conciliación [ex art. 34.8 ET](#)), pues la garantía de desconexión continúa –toda una anomalía jurídica– extramuros del ET (aunque ya aparece en normas laborales –[art. 18 RDL 28/2020](#)–), su interrelación con la garantía de documentación

de los tiempos de trabajo (también de descanso) a través del registro de jornada ([art. 34.9 ET](#)) es manifiesta y múltiple. No por casualidad suelen aparecer de la mano en los acuerdos colectivos (registro y desconexión) desarrollados tras las reformas legales. Cedido el testigo del protagonismo regulador por la ley a la negociación colectiva, el registro horario está volviendo a la fuente que forjó su nacimiento: los estrados judiciales, en especial el de la AN.

En ella se fraguó otro capítulo en el juego de tronos por el poder jurisdiccional social (en este caso, la AN sí dobló el pulso del TS, por el aval que encontró en el gran pretor comunitario). Ahora bien, este retorno a estrados, también con protagonismo –no en exclusiva– de la AN, a propósito de las cuestiones aplicativas derivadas de la nueva obligación legal y convencional, ha evolucionado y reserva alguna sorpresa. La originaria lógica de garantías se tiñe de ambivalencia.

La mayor parte de los conflictos jurídicos hasta ahora son colectivos y estatales (la [SAN 87/2020, de 19 de octubre](#) –registro horario del BBVA–, desestima la demanda por inadecuación de procedimiento, al considerar que los problemas novatorios de la jornada del sistema informático eran individuales). Superada materialmente la doctrina jurisprudencial abstencionista (si bien se mantiene formalmente en el tiempo: [STS 824/2019, de 4 de diciembre](#)), se asume el carácter documental de esta obligación y su función instrumental al servicio del cumplimiento del régimen de tiempo de trabajo (y descanso) establecido (documenta la jornada y su distribución, sin modificarla). Y ello en su doble dimensión de protección de la salud laboral y retributiva –y cotización ex [art. 141 Ley general de la Seguridad Social](#)– ([SAN 144/2019, de 10 de diciembre](#): no considera MSCT un sistema de fichaje para corregir la política de dejación del control de jornada a la confianza individual de cada persona trabajadora, sin devenir condición más beneficiosa colectiva el uso de las pausas breves –para el desayuno, para fumar, para tomar un café, etc.– como tiempo de trabajo).

Ahora bien, frente a la visión unilateral de garantía de derechos laborales que pareció asumir en su formulación jurisdiccional originaria, no parece dudoso afirmar que tiende a asumir ahora, al igual que en el ámbito convencional, una mayor bidireccionalidad o ambivalencia. Añade facultades a la empresa y cargas a la persona trabajadora (como vimos para el derecho a la desconexión, acompañado del deber de reconexión, excepcional, pero indeterminado). En este sentido, y como vislumbrara la [STSJ del País Vasco 1169/2018, de 29 de mayo](#) (firme por [Auto del TS de 16 de julio de 2019, rec. 4331/2018](#)), para un sistema de cómputo de jornada en la empresa (Ambubask) a través de GPS instalado en los vehículos, el registro beneficia tanto a las personas empleadas (en el caso concluyó su inadecuación como sistema de garantía por ineficaz –no fiable²⁶, al dejar de computar la parte de jornada anterior y posterior a acceder al vehículo), como a las empresas.

²⁶ La [STSJ de Extremadura 241/2020, de 9 de julio](#) (demanda conflicto en empresa de ambulancias), tampoco considera fiable un sistema de control mediante teléfonos móviles, por falta de fiabilidad del modo en que se asignan los tiempos y por no constar la garantía colectiva ex [artículo 34.9 del ET](#) –procedimiento colectivo– (FJ 8.º).

Prueba de su funcionalidad como garantía bidireccional es la doctrina –discutida y muy discutible– de la AN que permite acumular, en virtud de su automatización informática, facultad disciplinaria por los eventuales retrasos en el ingreso al trabajo, y facultad civil de compensación con el descuento automático en nómina del tiempo no trabajado ([SAN 82/2019, de 20 de junio](#)). Tampoco repara el deber de autogestión o autodeclaración informatizada a cargo de la persona trabajadora (nueva obligación controlable disciplinariamente), sobre la base de la presunción de legalidad de un régimen convencional, sin perjuicio de eventuales aplicaciones indebidas en cada empresa ([SAN 116/2020, de 9 de diciembre](#), que valida el sistema acordado en el Convenio de sector de cajas de ahorros).

Contrasta esta «generosidad» o complacencia valorativa con los sistemas de registro que la negociación colectiva –a la que se remite casi en blanco la ley– viene estableciendo con las más estrictas exigencias, normativas y por parte de la jurisprudencia del TJUE, con las condiciones de validez de tales sistemas. Estos no solo han de ser objetivos, fiables y accesibles, sino también plenamente respetuosos con la normativa de protección de datos, de modo que frente al viejo –y convencionalmente revalidado; también en las guías ministeriales y de la ITSS– principio de libertad de opción (principio de oportunidad), hoy rige el principio de menor intrusión (principio de calidad de datos). Así lo observan las agencias de protección de datos autonómicas, tanto la vasca como la catalana, de modo que condicionan la legitimidad de la opción empresarial o convencional a la evaluación de impacto sobre protección de datos ex artículo 35 del [Reglamento general de protección de datos](#) (línea que atisba, respecto de los controles biométricos –huella dactilar, registro facial–, la [SAN, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 19 de septiembre de 2019, rec. 774/2018](#)).

La bidireccionalidad del registro (suma facultades y derechos) también se comprueba en sus opciones de uso en favor de facilitar el incumplimiento eventual de las personas trabajadoras (por ejemplo, [STSJ de Andalucía/Granada 2074/2019, de 19 de septiembre](#) –si bien, en este caso, la transgresión de la buena fe está en fichar por otra persona compañera–), como, en cambio, a favor de la mayor flexibilización de la prueba de las horas extras frente a la rigidez de la doctrina jurisprudencial vigente. No hay total consenso de doctrina de suplicación, en espera de doctrina jurisprudencial que reafirme, corrija o module la precedente (el [art. 217.6 Ley de enjuiciamiento civil](#) no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro –¿y cuando se lleva?–, pero sí juega en contra de quien no lo lleva cuando la persona empleada prueba –¿ahora con el registro?– que las realizó). Ciertas salas actuaban la presunción a partir de la existencia (o incumplimiento) de la obligación de registro, si consta un indicio de realización normalizada (por ejemplo, [STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife 75/2019, de 31 de enero](#); también la [STSJ de Madrid 87/2020, de 24 de enero](#)). Otras se mantenían algo más aferradas a la doctrina jurisprudencial precedente (por ejemplo, [STSJ de Cataluña 2047/2019, de 17 de abril](#)): ni la ausencia de apunte registral, ni la testifical, ni meros *emails*²⁷ tendrían este valor presuntivo

²⁷ Como prueba documental, no necesariamente «litosuficiente», lo tiene la [STS 706/2020, de 23 de julio](#).

(por ejemplo, [STSJ del País Vasco 68/2020, de 14 de enero](#)). A mi juicio, la [STJUE de 14 de mayo de 2019 \(asunto C-55/18\)](#) deja en evidencia este uso presuntivo de los registros horarios y, por tanto, exige revisión.

Finalmente, otro bloque de conflictos que empieza a tener presencia en estrados es el relativo a la eficacia retroactiva o no de esta garantía documental, sí, pero también instrumento al servicio de la protección efectiva de la salud en el trabajo (derecho social fundamental ex art. 31.2 [CDFUE](#)). Un problema análogo al también suscitado respecto de la garantía de desconexión.

Sin embargo, si tanto la doctrina de instancia social como la doctrina de suplicación saldan la cuestión de la garantía de desconexión digital para el disfrute efectivo del derecho al descanso, en sentido positivo, reconociendo vigencia anterior al cambio legal, por inherente al derecho de autodeterminación de los tiempos de no trabajo, para la garantía de registro de la jornada ordinaria parecen decantarse en contrario. Al menos cuando del derecho sancionador social se trata, por los principios de tipicidad e irretroactividad que lo caracterizarían (arts. [9.3](#) y [25 CE](#); arts. [25](#) a [31](#) Ley del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas). Es el caso, por ejemplo, de la [SJS número 13 de Barcelona 242/2020, de 11 de diciembre](#), según la cual, siendo una doctrina jurisprudencial consolidada la ausencia de obligación de registro, no cabe sanción administrativa sin tipificación expresa antes del nuevo redactado del [artículo 7.5 de la LISOS](#) en relación con el [artículo 40.1 b\)](#) del mismo texto legal (por eso anula la sanción de 1.251 € impuesta).

9. El hermoso horizonte de la «soberanía» («autodeterminación individual») sobre todos los tiempos de vida: ¿utopía o quimera?

Si algo ha podido quedar claro ante este panorama de complejidad, diversidad y dinamismo de los nuevos escenarios y contextos sobre los tiempos de trabajo, y de vida asociados a ellos –de ahí que fuera, es y será siempre una institución nuclear de las relaciones de trabajo y su regulación jurídica–, es que ni las cuestiones de la reducción generalizada de la jornada son las que predominan social y judicialmente, sino más bien las de redistribución más flexible, aun en sentidos cada vez más bidireccionales (razones organizativas, razones propias de la conciliación), ni la auspiciada –por la Organización Internacional del Trabajo– «soberanía» de los tiempos de vida prevalece, ni siquiera allí donde debería reinar o dominar, en los «tiempos de descanso». La era digital, pero también la era de la necesidad del desarrollo sostenible (socialmente), evidencia una doble difuminación de fronteras entre los tiempos de vida y de trabajo.

El tiempo de trabajo productivo (tiempos de mercado), cualificado por la sujeción a la disponibilidad en interés de empresa, en detrimento de las decisiones de autodeterminación de vida, cada vez estará más penetrado por el tiempo de trabajo reproductivo (tiempos de

trabajo de educar o de «obligaciones de conciliación»), por tanto, por razones extralaborales (personales y familiares, o sociales). Pero el tiempo de no trabajo-rendimiento productivo, caracterizado por la autodeterminación de fines, también se ve cada vez más afectado –de forma más extendida e incisiva–, a través de una amplia gama de modalidades y vías, por el tiempo productivo. En estos escenarios confusos y difusos, convivirían diversos debates y modelos de cultura sobre la gestión de los tiempos de vida y de trabajo, siendo en exceso reductivo, además de irrealista, acotarlos en una única dimensión –reducción–. A mi juicio, este debate es muy necesario (para redescubrir y propiciar la utilidad de los tiempos de «vida contemplativa», más de las virtudes del moderno «derecho a la pereza»), incluso loable, pero más quimérico que utópico.

Referencias bibliográficas

- Byung-Chul, Han. (2017). *La sociedad del cansancio* (2.ª ed.). Herder.
- Confederación Europea de Sindicatos. (20 de enero de 2021). Derecho a desconectar. Carta conjunta de ETUC/ETUF a los diputados al Parlamento Europeo. <https://www.etuc.org/en/document/right-disconnect-joint-etucetufs-letter-members-european-parliament>.
- Oliás, Laura. (6 de octubre de 2020). La Inspección de Trabajo insta a Prosegur a que deje de llamar y mandar correos a sus empleados fuera del horario laboral. *elDiario.es*. https://www.eldiario.es/economia/inspeccion-trabajo-insta-prosegur-deje-llamar-mandar-correos-empleados-fuera-horario-laboral_1_6272926.html.
- Parlamento Europeo. (21 de enero de 2021). El «derecho a la desconexión» debería ser un derecho fundamental en la UE. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20210114IPR95618/el-derecho-a-la-desconexion-deberia-ser-un-derecho-fundamental-en-la-ue>.
- Rodríguez Contreras, Ricardo y Vargas Llave, Óscar. (10 de noviembre de 2020). El derecho a la desconexión en el trabajo: breves apuntes de la propuesta debatiéndose actualmente en el Parlamento Europeo. <https://www.transformaw.com/blog/el-derecho-a-la-desconexion-en-el-trabajo-breves-apuntes-de-la-propuesta-debatien-dose-actualmente-en-el-parlamento-europeo>.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (1 de febrero de 2021). Sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo... y sobre los intentos de devaluar la importancia del diálogo social europeo y su trascendencia jurídica. A propósito de la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 (y unas notas sobre las conclusiones del abogado general del TJUE en el asunto C-928/19). *El blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/search?updated-max=2021-02-02T11:49:00%2B01:00&max-results=5>.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0