



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación

Grado en Derecho

Título: El trabajo flexible

Autora: Irene Lumbreras Hernández

Tutora: Graciela López de la Fuente

Fecha convocatoria: Julio 2022

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	2-3
2. ¿QUÉ ES EL TRABAJO FLEXIBLE?.....	3-5
2.1 Situaciones en las que se emplea el trabajo flexible.....	3-4
2.2 Trabajos más flexibles.....	4-5
3. TIPOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL.....	5-9
3.1 Flexibilidad interna.....	6-8
3.1.1 Flexibilidad en los horarios de trabajo.....	6
3.1.2 Flexibilidad salarial.....	6-7
3.1.3 Flexibilidad en la jornada laboral.....	7-8
3.1.4 Flexibilidad funcional.....	8
3.2 Flexibilidad externa.....	8-9
3.2.1 Flexibilidad en la contratación.....	9
3.2.2 Flexibilidad en el volumen de empleo.....	9
4. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO FLEXIBLE.....	10-15
4.1 Características positivas.....	10-13
4.1.1 Ventajas para la empresa.....	11-12
4.1.2 Ventajas para el trabajador.....	12-13
4.2 Características negativas.....	14-15
5. MEDIDAS PARA FLEXIBILIZAR EL TRABAJO.....	15-27
5.1 Horario de trabajo.....	15-16
5.2 Salario.....	16-18
5.3 Jornada.....	18-23
5.3.1 Mecanismos legales.....	21
5.3.2 Mecanismos convencionales.....	21-23
5.4 Funciones.....	23-24
5.5 Modalidades de contrato.....	24-27
5.5.1 Contrato a tiempo parcial.....	24-25
5.5.2 Contrato temporal.....	26
5.5.3 Subcontratación.....	26-27

6. TELETRABAJO.....	27-35
6.1 Ventajas del teletrabajo.....	29-31
6.2 Desventajas del teletrabajo.....	32-34
6.3 Teletrabajo en época de la COVID-19.....	34-35
7. EL TRABAJO FLEXIBLE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	35-39
8. EL TRABAJO FLEXIBLE EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA... 	39-43
9. CONCLUSIÓN.....	43-45
10. BIBLIOGRAFÍA.....	45-49

RESUMEN

Actualmente, debido a las circunstancias económicas y sociales que atraviesa España, ha aumentado el desarrollo por parte de las empresas del trabajo flexible. Se fundamenta en las necesidades sociales de poder conciliar la vida familiar y personal con la vida laboral, así como el hecho de que los empresarios puedan adoptar diversas medidas que satisfagan estas necesidades de los empleados sin perjudicar a la productividad de la empresa. Este trabajo se centra en conocer los diversos elementos sobre los cuales el empresario puede incidir a la hora de buscar flexibilidad laboral para sus trabajadores y los mecanismos legales que tiene a su disposición para ello, así como los diversos efectos que puede tener el trabajo flexible para ambas partes. Se estudia además el fenómeno del teletrabajo, el cual se está implantando cada vez en más empresas.

Palabras clave: trabajo flexible, teletrabajo, actividad laboral, flexibilidad, empresa, jornada, horario y contrato.

ABSTRACT

Currently, due to the economic and social circumstances that Spain is suffering, there has been a growth in the development of flexible work by companies (for example, remote working). It is based on combining social needs, family reconciliation and personal life, with work, as well as the fact that employers can take on various measures to meet these employees' needs without break down company's productivity. This work focuses on various elements that employers may influence over their employees, when seeking labor flexibility and the legal mechanisms available to them for this purpose, as well as the various effects that flexible work may have for both of them. It also studies the phenomenon of remote working, which is being implemented in more and more companies.

Key words: flexible work, remote working, work activity, flexibility, business, workday, work schedule and contract.

1. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente se entiende el trabajo como aquella actividad retributiva que los ciudadanos realizaban para poder obtener un salario con el cual mantener a su familia y a sí mismo, ya sea por cuenta ajena o de manera autónoma. Antiguamente no importaba las condiciones laborales ni las exigencias empresariales sobre las que se realizaba el trabajo, ya que en muchos casos estaba relacionado con la esclavitud.

Así, antaño, eran los hombres quienes desarrollaban la actividad laboral mientras las mujeres se encargaban del cuidado de los hijos y la familia. Una vez la mujer se incorpora al mercado laboral, proceso que fue progresivo hasta nuestros tiempos actuales, surgía la problemática de quién se encargaría entonces de los hijos. Era frecuente recurrir a cuidadores o cuidadoras que se hicieran cargo de ellos fuera del horario escolar ya que muchos padres por sus horarios y jornadas laborales no podrían llevar a cabo esa responsabilidad hasta la salida de su trabajo.

Se viene entendiendo el trabajo como la actividad que prima por encima de la salud. Pues muchas personas entienden que lo único importante es el trabajo, a pesar de no tener tiempo para su familia o para dedicarlo a uno mismo.

Cada vez es más frecuente ver a padres y madres que solicitan a las empresas las correspondientes adaptaciones de los diversos elementos laborales para poder conciliar la vida familiar con la laboral. Así, esto ha acabado afectando a todos los trabajadores, tengan hijos o familiares a su cargo o no, pues todo empleado tiene derecho a la conciliación de su vida laboral con su vida personal o familiar. Para poder conseguirlo se recurre al fenómeno del trabajo flexible.

Las diversas modificaciones legislativas han contribuido a ello y han asentado las bases sobre las cuales las empresas pueden desarrollar la flexibilidad laboral de tal manera que se adapte a las necesidades de cada empleado.

El objetivo de este trabajo es entender lo que es el trabajo flexible, así como los diversos elementos del contrato y del ámbito laboral en los que se puede incidir para llevarlo a cabo. ¿Es necesario el trabajo flexible? ¿Se trata de una moda que se olvidará con el tiempo?

Se valoran además las distintas ventajas y desventajas que supone esta flexibilidad, tanto para la empresa como para los trabajadores, con el fin de facilitar la adopción o no de este régimen.

Por otro lado, se va a estudiar también el fenómeno del teletrabajo, un modelo de flexibilidad laboral que paulatinamente se implanta en más empresas. El teletrabajo ha aumentado debido

a la crisis de la COVID-19, y por lo que se observa, ha llegado para quedarse. Es por ello que es adecuado su estudio, así como su normativa.

Se desarrollará también en líneas generales la flexibilidad laboral en el ámbito de la Administración Pública, es decir, para los empleados públicos. Así como las pequeñas diferencias que se encuentran frente al ámbito privado.

Por último, es conveniente destacar las diferentes normas y bases que se establecen en el ámbito de la Unión Europea en la materia que nos compete y sobre las cuales se desarrollan posteriormente nuestras normativas nacionales.

2. ¿QUÉ ES EL TRABAJO FLEXIBLE?

En esta sociedad cambiante que tenemos, una de las grandes inquietudes de las personas es la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y social. Nuestra sociedad ha ido evolucionando debido a los cambios demográficos, económicos, sociales y, sobre todo, el aumento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

El trabajo flexible es aquel que permite que tanto empresario como trabajador lleguen a un acuerdo sobre el empleo a llevar a cabo, de tal manera que suponga beneficios para ambos, siempre delimitado por la normativa vigente. Es decir, podemos considerar que el trabajador va a participar de determinadas condiciones del empleo ya que se le va a tener en cuenta a la hora de establecer el horario de trabajo, la jornada laboral diaria, etc., influyendo así en su capacidad de conciliar su vida familiar y social.

Un trabajo flexible permite la posibilidad de determinar individualmente las condiciones de cada trabajador, siempre que en el correspondiente empleo permita esta flexibilización, de cara a determinar la jornada laboral, el horario, el establecimiento de trabajo, etc.

2.1 Situaciones en las que se emplea el trabajo flexible

Como se indica antes, vivimos en una sociedad versátil, que se va adaptando a las nuevas generaciones y nuevos estilos de vida. Así, es cada vez más frecuente encontrarnos con empresas que permiten flexibilizar el trabajo.

De entre todos los casos que nos permiten acercarnos a un trabajo flexible podemos encontrar, entre otros:

La situación de los estudiantes. Cada vez es más normal que los adolescentes trabajen y estudien a la vez para poder pagar dichos estudios, además de por otras razones. Esto va a

suponer que el horario disponible para el empleo se impondrá en función del horario de estudios.

La situación de personas discapacitadas o incapacitadas. Se trata de supuestos en los que las personas ven limitadas sus capacidades (ya sean físicas o psíquicas) para llevar a cabo diversas tareas, de tal modo que el trabajo que pueden llevar a cabo será el adecuado para cada caso, teniendo en cuenta dichas condiciones a la hora de establecer los parámetros de trabajo.

La situación de las familias monoparentales. Hoy en día es cada vez más frecuente la existencia de familias monoparentales, lo cual hace más complicado la conciliación entre la vida laboral y familiar. En estos casos el trabajo flexible facilita dicha conciliación.

Encontramos también el supuesto del trabajador con dos empleos simultáneos. Pues, en este caso es muy importante compaginar ambos, lo cual se logra con la flexibilidad laboral.

2.2 Trabajos más flexibles

Como en el apartado anterior, la lista de los trabajos más flexibles no es cerrada ni concreta, pero se pueden enumerar aquellos que son más frecuentes. Entre ellos encontramos:

Los trabajos temporales. Es un trabajo que destaca por su propio nombre, es aquel que se lleva a cabo por temporadas, por lo que el resto del año se puede dedicar a la vida personal o familiar, o bien llevar a cabo otro trabajo. Entre ellos podemos encontrar las estaciones de esquí, por ejemplo.

Los trabajos creativos, artísticos o culturales. Suelen ser los más destacados ya que permiten llevar a cabo la actividad cuando se tienen momentos de inspiración o actividades programadas tales como eventos, conciertos, rodajes, etc.

Los trabajos informáticos, desarrolladores web, etc., es un trabajo muy flexible ya que permite a la persona llevarlo a cabo a través de medios de los que se dispone en las casas (por ejemplo, un ordenador), teniendo que desplazarse lo mínimo al centro de trabajo para alguna tarea más compleja y que requiera de medios superiores.

Los trabajos comerciales. Son flexibles ya que los horarios se adaptan a las visitas o reuniones que se tengan con los clientes. Por otro lado, cuentan con la característica de flexibilidad ya que para llevar a cabo estos trabajos es posible hacerlo teletrabajando, sin necesidad de acudir a oficinas más que para reuniones o demás actividades que así lo requiera, siendo mínimas estas situaciones.

Los profesores particulares o de academias privadas. Cada vez es más habitual las academias privadas que se dedican a la enseñanza de cualquier disciplina de manera online, lo cual permite que el profesor lleve a cabo su trabajo de manera online desde su casa o el lugar que elija para ello.

De igual modo que el anterior, en los últimos tiempos es habitual que se lleven a cabo de manera online o por vía telefónica las consultas con psicólogos, médicos de determinadas especialidades y demás profesionales que no requieren presencialidad.

Los trabajos dedicados al comercio también son flexibles ya que suelen llevarse a cabo por turnos de mañana y tarde, por lo que cuando se trabaja de mañana la tarde permanece libre y viceversa. Los horarios se suelen proporcionar con la suficiente antelación para que los empleados puedan así gestionar su vida personal con arreglo a dichos horarios. En estos trabajos también es frecuente, por ejemplo, en el caso de los estudiantes que asuman las clases presenciales por las mañanas, llevaran a cabo el trabajo en el turno de tarde; respetando así su horario de estudios.

Por el contrario, es conveniente destacar que hay empleos que, debido a sus exigencias, a sus jornadas extensas, numerosos desplazamientos, horarios de trabajo extensos, etc. no se puede llevar a cabo la flexibilidad de los mismos. Tal es así en trabajos como la restauración, cuyo horario de apertura es muy amplio, además de trabajar los días festivos que el resto de sociedad puede disfrutar y emplear al ocio libre. Podemos indicar otros como las fábricas cuya producción es de veinticuatro horas con turnos rotativos de mañana, tarde y noche o los transportistas, entre otros.

3. TIPOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL

A la hora de llevar a cabo la flexibilización de un empleo o trabajo hay que tener en cuenta distintas variables, tanto internas de la empresa como externas a la misma. Para llevar a cabo esta flexibilidad hay que tener en cuenta los distintos contenidos del contrato de trabajo, como la jornada o el horario, y las posibilidades que la ley laboral ofrece en cuanto a su maleabilidad. De este modo podemos encontrar la flexibilidad laboral interna y la externa, y los tipos en los cuales se desglosan.¹

¹ Siguiendo las líneas Arancibia Fernández, F. (2011). “Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis”. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, núm., 26, pp. 41-49.

3.1 Flexibilidad laboral interna

Es la capacidad que ostenta el empresario y que le permite variar distintos elementos de las condiciones laborales en los diversos contratos de trabajo individuales, siempre respetando el margen permitido por la legislación.²

A su vez, esta flexibilidad está compuesta por otras:

3.1.1 Flexibilidad en los horarios de trabajo

Supone la variabilidad de las horas de trabajo deben realizar los empleados en su actividad laboral y vendrá fijada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. En unos supuestos será el propio trabajador quien pueda moldear el horario en función de su situación personal o familiar y en otros casos será decisión del empresario. Esta flexibilidad se llevará a cabo de distintas formas:

Se puede establecer un horario flexible de entrada y de salida al puesto de trabajo. Por ejemplo, un horario de entrada en el que el trabajador pueda incorporarse al trabajo entre las 7:00h y las 9:30h y la salida se realice entre las 16:00h y las 18:30h, siempre y cuando se haya cumplido la jornada de trabajo establecida en el contrato. Este aspecto influirá también en la variabilidad de la jornada para hacerla más flexible.

Las horas de trabajo que deberá realizar el trabajador dependerá de la demanda de trabajo que tenga la empresa. Ello supone que cuando haya un alto nivel de demanda se trabajará más horas y, por el contrario, cuando la demanda sea más reducida se trabajará menos para poder prescindir de horas de trabajo que no son necesarias.

Otro de los supuestos de flexibilidad horaria sería el trabajo a tiempo parcial, lo que significa que el trabajador va a llevar a cabo su actividad laboral en un horario inferior al de la jornada completa. El número de horas se determinará en el contrato de trabajo.

3.1.2 Flexibilidad salarial

Este tipo de flexibilidad apunta a una variabilidad del salario, de tal forma que exista un sueldo formado por una parte fija y la otra varíe en función de la productividad de la empresa o las horas trabajadas.

² Pedrajas Moreno, A., Sala Franco, T., y Molero Manglano, C. (2012). *La flexibilidad interna en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 8-83.

Esta modalidad vendrá ligada, en muchos casos, a los cambios del mercado, de tal manera que, si la demanda es menor y provoca una producción menor, va a resultar una rebaja en los sueldos o el no cobro de diferentes complementos salariales relacionados con la productividad.

Se tratará de incentivar a los empleados a trabajar más y mejor para conseguir unos resultados óptimos para la empresa, lo cual va a repercutir en su salario.

Podemos encontrarnos ante un supuesto relativamente injusto para los empleados ya que, no siempre la productividad de la empresa va a depender de los trabajadores y, en cambio, su salario está vinculado con la misma, para bien y para mal.

3.1.3 Flexibilidad en la jornada de trabajo

Este tipo de flexibilidad está vinculada con la flexibilidad en el horario de trabajo porque, como se explicará más adelante, las empresas pueden establecer un régimen flexible de inicio y fin de la jornada laboral, siempre y cuando se cumpla con las horas correspondientes a la jornada ordinaria establecida en el contrato.

En determinados casos la empresa va a poder llevar a cabo su actividad los siete días de la semana, las veinticuatro horas del día, mediante turnos de trabajo de mañana, tarde y noche. Esto va a favorecer un continuo funcionamiento de la empresa. Así, la jornada de trabajo de los empleados variará en función de la necesidad de trabajo que tiene la empresa.

De este tipo de flexibilidad se desglosan los trabajos a turnos, de tal forma que los trabajadores tendrán jornadas de trabajo diarias en diferentes horarios, de mañana, tarde o noche. Lo normal suele ser turnos de mañana y tarde, salvo en empresas de producción cuyo funcionamiento se lleva a cabo los siete días de la semana las veinticuatro horas. Esta flexibilidad, como bien se indicó en el apartado anterior, va a permitir al trabajador organizar su vida personal y familiar en función del turno que se le imponga. Suelen ser turnos rotativos, de tal manera que los horarios se conocerán con suficiente antelación para que el empleado pueda organizarse eficientemente.

Por otro lado, hay empresas que optan por permitir reducir la jornada semanal completa de cuarenta horas en cuatro días, lo que supone una jornada diaria de diez horas y que el trabajador descansaría tres días. Este supuesto se englobaría dentro de la salvedad del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, el mismo establece que “el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no puede ser superior a nueve horas diarias, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca

otra distribución del tiempo de trabajo diario”, respetando en todo momento el descanso entre jornadas.

En este último caso conviene destacar que, los menores de dieciocho años no pueden realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo por lo que no podrían acceder a esta flexibilidad de horario.

Si atendemos a la similitud de la flexibilidad horaria y la flexibilidad de la jornada podríamos agruparlas en la flexibilidad del tiempo de trabajo.

3.1.4 Flexibilidad funcional

Teniendo en cuenta que este tipo de flexibilidad se refiere a las diversas funciones dentro de la empresa, es un tipo de flexibilidad de las más relevantes para la misma. Este tipo de flexibilidad lo encontramos regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Pues, con ello lo que se busca es que los trabajadores puedan llevar a cabo diferentes funciones dentro de la empresa o que puedan variar de funciones o actividades cuando así sea necesario sin que suponga ningún retroceso o atraso tanto para la empresa como para el trabajador.

En este sentido, cobra especial importancia la existencia de trabajadores polifuncionales ya que es el elemento clave, son quienes van a adaptarse a las circunstancias y exigencias de la empresa.

3.2 Flexibilidad laboral externa

Es aquella referida a la distribución de la mano de obra en las empresas, supone la capacidad del empresario de aumentar o disminuir el número de empleados en función de las necesidades empresariales de manera que no suponga unos gastos excesivos.

Ello se va a reflejar en una disminución de contratos de duración indefinida, ya que por el contrario van a aumentar los contratos temporales, por obra, a media jornada, por horas, etc. Esta situación supone que, con estos últimos contratos, el empresario va a tener mayor facilidad y agilidad para ajustar su plantilla de trabajadores con menos costes, siempre y cuando así lo requieran las necesidades empresariales.

Se puede desglosar de esta flexibilidad las siguientes:

3.2.1 Flexibilidad en la contratación

Este tipo de flexibilidad tiene su funcionamiento en el empleo de diversos contratos laborales que son más sencillos de ejecutar y de cesar tales como los contratos temporales (se contrata por temporadas), los contratos a tiempo parcial (se contrata por un número de horas diarias, semanales, mensuales o anuales inferiores al número de horas de un trabajador a tiempo completo) o la subcontratación.

Este último tipo de contratos supone que la empresa contratante contrata a otra para que esta le proporcione trabajadores que realicen las actividades de la misma, pero bajo la responsabilidad de la empresa contratista, la que se contrata.

Dentro de las desventajas de este tipo de flexibilidad, los trabajadores van a trabajar por periodos más bien cortos en dicha empresa. Esto va a suponer que, el empresario prefiere subcontratar a trabajadores externos de la empresa para llevar a cabo determinadas funciones en vez de formar a empleados existentes o contratar nuevos empleados de manera indefinida para ejercer esos trabajos, sin la necesidad de recurrir en cada momento a estas subcontratas. En este caso el empresario solo tendría en cuenta la reducción de costes, no la formación y estabilidad de su plantilla.

De este tipo forman parte, por ejemplo, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Así mismo, en este grupo podemos encontrar contratos de prácticas o contratos de formación.

3.2.2 Flexibilidad en el volumen de empleo

Se relaciona con el volumen de empleo de un país en base a los distintos matices que afectan al mismo. Pues, un país con una alta tasa de desempleo no significa que haya más flexibilidad laboral, sino todo lo contrario.

Por ello los empresarios deben tener en cuenta las distintas modalidades de contratación que suplen a los contratos indefinidos, pero también las condiciones de despido establecidas por la legislación de dicho país ya que hay empresas que a la hora de variar su plantilla de trabajadores juegan con el papel de los despidos, afectando así a los trabajadores y sin conseguir el fin de la flexibilidad laboral que es buscar beneficios tanto para el empresario como para el empleado (en materia de conciliación familiar y laboral).

Todo ello se ve influido por un factor muy importante: la economía. Cuando se produzca un decrecimiento económico, por consiguiente, las empresas llevarán a cabo más despidos, lo cual se traducirá en mayor precariedad laboral y social.

4. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO FLEXIBLE

Dentro del tema que nos compete es importante señalar sus características positivas y negativas, o ventajas y desventajas respectivamente, ya que como he indicado antes, la flexibilidad laboral busca efectos positivos para la empresa y para el empleado, lo cual no impide que también desarrolle algunas consecuencias negativas.

4.1 Características positivas

En primer lugar, cabe mencionar las características positivas de este fenómeno económicamente hablando. Las leyes laborales y la normativa acerca de los despidos son necesarias para regular la relación laboral entre el empresario y el empleado. El hecho de llevar a cabo una rigidez excesiva de estas normativas va a producir efectos costosos en cuanto a la contratación y despidos. Por ejemplo, va a ser más gravoso cesar a un trabajador fijo poco productivo por lo costoso que sería su despido, que recurrir a contratos temporales o a media jornada, que son más sencillos de ejecutar y cesar.³

En relación con otro tipo de flexibilidad, como por ejemplo la funcional, va a favorecer la productividad de las empresas debido a que los trabajadores van a estar cualificados para diferentes puestos de trabajo y ello repercutirá en la productividad de la empresa.

En segundo lugar, los beneficios que produce el trabajo flexible podemos diferenciarlos según la parte sobre la que recaigan, de este modo encontramos, por un lado, beneficios para la empresa y, por otro lado, beneficios para el trabajador.⁴ De la variedad que existe, se estudian los de más relevancia para ambas partes:

³ Guías Jurídicas. *Flexibilidad laboral (efectos macroeconómicos)*. (s. f.). Guías Jurídicas. Recuperado 10 mayo 2022 de:

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjCxMztlUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoATyyfujUAAAA=WKE#14

⁴ Cuadrado Zurinaga, M. C. (2011). *Manual conciliación de vida laboral y familiar*. Madrid: Editorial CEP, S.L., pp. 73-82.

4.1.1 Ventajas para la empresa

La primera ventaja que vamos a considerar para la empresa, y la más importante, es el ahorro en los costes que le supone la flexibilización del trabajo. Como bien se indica anteriormente, con este instrumento la empresa busca su propio beneficio y el ahorro es, sin duda, una de las principales ganancias que pretende conseguir. Con modalidades como los contratos temporales o el uso del teletrabajo la empresa va a ahorrarse costes.

En el primero de los casos, los contratos temporales o a media jornada, por ejemplo, son menos costosos de asumir en relación con los indefinidos a jornada completa o los contratos fijos. Además, mediante este tipo de contratación el empresario puede aumentar o disminuir su plantilla según las necesidades empresariales del momento, lo cual va a favorecer a la flexibilidad en el volumen de empleo (citada en el apartado anterior).

En el segundo de los casos citados, el teletrabajo supone que el empleado va a llevar a cabo su actividad laboral desde su hogar u otro lugar adecuado para ello, sin asumir el empresario los gastos básicos para ello (electricidad, limpieza, inmobiliario para trabajar, etc.).

El segundo aspecto beneficioso que encontramos para la empresa es el talento y compromiso de los trabajadores con la misma debido a esta política de flexibilización laboral, los empleados estarán más seguros y cómodos en la misma. Pues no van a ver el trabajo como un fenómeno que merme su tiempo, sino todo lo contrario ya que van a poder conciliarlo con su vida personal.

La tercera ventaja que podemos observar es un buen ambiente de trabajo y una disminución de conflictos en la empresa. Ello es así ya que los trabajadores van a poder conciliar el trabajo con su vida personal y por ende va a influir en el clima laboral y la forma de trabajar porque va a facilitar la relación entre el empresario y el trabajador.

El último beneficio que tenemos en cuenta va referido a la equiparación de puestos de trabajos entre los hombres y las mujeres lo cual va a permitir tener una plantilla de trabajadores variada. Siguiendo por tanto el artículo 17.4 Estatuto de los Trabajadores que establece: “sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate”.

En cuanto a las exigencias legales que tiene que seguir la empresa encontramos la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley define “riesgo laboral” en su artículo 4. 2º, quedando así definido como “la probabilidad de que el empleado sufra determinados daños a causa del trabajo”. En el apartado 3º refleja los “daños derivados del trabajo” que son “aquellas enfermedades o lesiones que surgen motivadas por la actividad laboral”. Una vez entendido estos apartados, se puede confirmar que la existencia de un trabajo flexible va a cumplir con dicha normativa ya que dichos daños o riesgos no siempre son físicos, sino también psicológicos y el empresario debe velar por la salud (física y mental) de sus empleados y cumplir con dicha normativa.

4.1.2 Ventajas para el trabajador

En la otra parte del contrato laboral nos encontramos con el trabajador, que, desde mi punto de vista, será el que más se beneficie de dicha flexibilidad. Entre los beneficios que encontramos para esta parte son:

Con una política empresarial que facilite la conciliación familiar, personal y laboral los trabajadores tenderán a hacer mejor su trabajo y organizarse dentro del horario y la jornada flexible que se les imponga. De tal manera que, van a poder realizar su trabajo dentro de estos dos elementos en la forma que consideren más adecuada, trasladándolo al resultado, ya que aumentará la productividad de los mismos.

Por otro lado, uno de los beneficios más importantes, y que también influye en la empresa, es la equiparación de puestos de trabajo tanto para hombres como para mujeres. En este sentido, desde antiguamente eran las mujeres las que se encargaban del cuidado de la familia y gracias al fenómeno del trabajo flexible estas van a poder realizar su trabajo de manera que lo pueda compaginar con su vida familiar y personal. Por ende, los hombres que, son los que habitualmente trabajaban, también van a poder disminuir dicha carga y disfrutar de la conciliación que brinda el trabajo flexible.

Dicho esto, en el primer trimestre del año 2022 obtenemos unos datos de 23.259,4 españoles activos. De ellos, 12.268,6 son hombres y 10.990,9 mujeres.⁵ Lo cual afirma esta aproximada igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, que viene fomentado por esta flexibilidad en el empleo, además de otros fenómenos laborales.

⁵ INE (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer Trimestre 2022.*

Esto se traduce en el cumplimiento del objeto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que pretende la efectividad del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, mediante la eliminación de la discriminación, reiterando que este instrumento de flexibilidad favorece dicho derecho.

Destacar que las ventajas para los trabajadores están mayormente relacionadas con su calidad de vida y su salud. Pues un trabajo flexible les va a permitir poder disfrutar de su tiempo libre y su familia, así como descargar exceso de trabajo y organizarse según la flexibilización impuesta.

En este sentido, es conveniente poner de ejemplo uno de los múltiples ámbitos en los que influye este fenómeno. En la Sentencia del Tribunal Supremo 238/2022 de 28 marzo se recoge un recurso de casación contra una Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid en la cual, en un proceso de divorcio entre las partes con una hija menor, se establecía la custodia en exclusiva para la madre, alegando que esta última, a pesar de que ambos contaban con flexibilidad laboral, tenía más disponibilidad. Entre los argumentos que se expusieron se declaró en Audiencia Provincial la custodia materna ya que ella contaba con apoyo familiar, tiene un horario fijo de 9:00 a 14:00h, puede determinar los viajes que realiza por razones de trabajo. Por el contrario, alegó que la actividad laboral del padre, que consistía en consultoría y asesoramiento de empresas no es completamente compatible con el cuidado y necesidades de una menor de diecinueve meses.

Contra dichos argumentos, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo establece que “no concurren razones para privar a la menor de la custodia compartida con sus dos progenitores, pues no consta que el horario del padre le impida dedicarse a su hija, a lo que debe añadirse que el padre cuenta con apoyo por personas de confianza. Unido a ello que la menor es escolarizable, lo que facilitará la compatibilidad de horarios con ambos progenitores”.⁶

Como se puede observar, este fenómeno de la flexibilidad laboral trasciende a muchos ámbitos de la vida y en muchos casos es determinante, como, por ejemplo, a la hora de determinar la custodia compartida. Pues, como se ha podido ver es algo a tener en cuenta para ello ya que es beneficioso ya no para la persona que lo disfruta, sino para los hijos también, teniendo en cuenta siempre que prima el interés del menor.

⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) 238/2022, de 28 de marzo, pág. 23.

4.2 Características negativas

Aunque es obvio que el trabajo flexible presenta más ventajas que desventajas, ya que su finalidad es lograr beneficios para las dos partes del contrato laboral, podemos encontrar pequeños menoscabos de este fenómeno.

En cuanto a la empresa se refiere, de las principales desventajas que encontramos es que no va a contar con una plantilla fija en su empresa. Esto es así porque, en muchas ocasiones se recurre a la contratación temporal por lo que va a suponer una circulación constante de trabajadores y una formación constante a la misma. Las empresas que llevan a cabo este tipo de contratación suelen tener sus trabajadores fijos y a su vez ir aumentando o disminuyendo la plantilla en función de las necesidades empresariales. Lo cual, afecta directamente a los trabajadores fijos ya que se van a ver influidos por este cambio constante de compañeros de trabajo y en muchas ocasiones les restará tiempo y calidad de su trabajo por el aprendizaje de los nuevos empleados.

Por otro lado, se va a dificultar el trabajo en equipo debido a que la flexibilidad laboral se centra más en una contratación individual por lo que cada trabajador estará llevando a cabo su actividad bajo unas condiciones contractuales individuales y ello puede repercutir a la hora de llevar a cabo un trabajo en equipo. Por ejemplo, en el ámbito del teletrabajo es difícil estos encargos grupales porque puede que un trabajador se encuentre en su casa y otro en la oficina. Dentro de lo que cabe, esta desventaja va a verse en cierto modo solucionada con el desarrollo de las TIC.

En cuanto a los trabajadores, puede que no a todos les produzca esa satisfacción. Así, pueden existir trabajadores que al no tener un horario fijo o cuenten con un horario de libre elección dentro de la jornada, acaben trabajando más horas de las que deben. Puede también, por tanto, causar más estrés, aunque el objetivo esperado es el contrario.

En relación con el teletrabajo, los trabajadores son los que asumen determinados gastos que se ahorra el empresario, por lo que serán los empleados los que satisfagan los gastos de luz, limpieza, etc. del centro de trabajo si, por ejemplo, es el domicilio personal.

En el ámbito de la economía, las desventajas se relacionan con que la flexibilidad laboral tiende a aumentar la contratación temporal o parcial por la diferencia de costes en relación con la contratación fija. Esto se va a trasladar a una reducción de contratos fijos o indefinidos lo cual, a largo plazo, va a perjudicar a los trabajadores que se ven sometidos a un contrato laboral temporal o parcial porque no consiguen una estabilidad en el ámbito de trabajo.

En muchas ocasiones se hace un uso abusivo de este tipo de contratación, lo que ha llevado a la creación de un Plan Director por un Trabajo Digno contra la explotación laboral para controlar este último aspecto. Esto se ha justificado en que hay empresas que realizan contratos temporales que no responden a necesidades temporales, sino a otras de carácter continuo. Además, va a suponer para los trabajadores una rotación constante de puestos de trabajo y con salarios menores a los de los trabajadores con contratos fijos.

5. MEDIDAS PARA LA FLEXIBILIZAR EL TRABAJO

Para citar las medidas que ayudan a llevar a cabo la flexibilización del trabajo, hay que tener en cuenta los tipos de flexibilidad laboral que existen, mencionados en el apartado 2 del trabajo. De igual modo, tendremos en cuenta la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la cual trata en su Capítulo II las diversas medidas a llevar a cabo para conseguir la flexibilización laboral, quedando así reformados diversos apartados del Estatuto de los Trabajadores (tal y como consta en su redacción actual).

Así mismo, los elementos sobre los cuales se puede hacer más hincapié a la hora de flexibilizar son:

5.1 Horario de trabajo

El horario de trabajo es uno de los instrumentos que admiten mayor flexibilidad. El horario flexible es aquel en el que el trabajador puede dar comienzo y fin a su actividad laboral en las horas que así lo desee siempre y cuando cumpla con la jornada laboral establecida en el contrato. Para ello es habitual que las empresas impongan un intervalo de horas para iniciar la jornada y un intervalo de horas para finalizarla. A modo de ejemplo de horario flexible, voy a remitir al Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa, SA.

En dicho Convenio el artículo 34 indica los tipos de horario. Para la jornada partida en periodo de invierno (del 1 de octubre al 31 de mayo) los trabajadores tienen que cumplir con 8 horas y 30 minutos de trabajo efectivo de lunes a viernes. A la entrada tienen flexibilidad para iniciar entre las 7 horas y 45 minutos y las 9 horas y 15 minutos. Además, al ser jornada partida tienen un periodo de descanso para la comida que se llevará a cabo entre las 15 horas y 15 minutos y las 15 horas y 45 minutos. Dicho descanso no puede ser inferior a 30 minutos ni superior a dos horas. Por otro lado, en el periodo de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre), tienen que realizar 6 horas y 30 minutos de trabajo efectivo de manera continuada de lunes a viernes, teniendo flexibilidad horaria a la entrada entre las 7 horas y 45

minutos y las 8 horas y 30 minutos. De igual manera durante todos los viernes del año se efectúa el horario del periodo de verano.

En cuanto a la hora de salida esta va a corresponder según la flexibilidad llevada a cabo en la hora de entrada, siempre y cuando se cumpla la jornada diaria de 8 horas y 30 minutos.

Así, en este sentido, lo encontramos mencionado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto cuenta con un apartado 8 en el cual se hace mención expresa a la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores. Dicho apartado establece que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”.

En dicho precepto, mediante el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo modificó y añadió un apartado 9 a dicho artículo, el cual establece que la empresa certificará el registro diario de la jornada, en el que queda constatado el horario concreto de inicio y fin de jornada de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Por lo tanto, mediante este sistema de registro es fácil llevar a cabo la flexibilidad y verificar que se ha cumplido con la jornada establecida en el contrato.

5.2 Salario

El salario es uno de los instrumentos principales en toda relación laboral y, por ende, es uno de los elementos sobre los cuales se puede hacer hincapié a la hora de flexibilizarlo. Aunque en las últimas décadas los trabajadores han visto un aumento en sus salarios, esto no implica que las condiciones laborales hayan mejorado, y por ende la flexibilidad laboral, ya que ese aumento de salario puede deberse a haber trabajado más horas o haber perdido otros

beneficios dentro de la empresa.⁷ A la hora de flexibilizar el salario contamos con unos preceptos básicos estudiados a continuación.

Para ello partimos de la base del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores que indica en su apartado 3 que, bien mediante negociación colectiva o bien mediante contrato individual se fijará la estructura del salario. Este debe estar compuesto por el salario base y, en su caso complementos salariales que se fijarán atendiendo a circunstancias como las condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado, resultados y objetivos de la empresa, etc.

Pues bien, es sobre estos complementos sobre los cuales se llevará a cabo dicha variabilidad. El salario base es fijo, pero como se ha reflejado en el apartado de flexibilidad salarial, esta va ligada al volumen de trabajo de la empresa. Así, por ejemplo, si la empresa llega a los objetivos previstos para el mes, los empleados cobrarán ese complemento salarial por haberlos conseguido. De lo contrario, no les pagarán esa cantidad.

Se trata de incentivar a los trabajadores a mantener y aumentar la productividad de la empresa lo cual es beneficioso para la misma, recibiendo a cambio una gratificación por ello, siendo así igual de beneficioso para el trabajador.

Por otro lado, en cuanto al salario se refiere, encontramos también el llamado salario en especie o retribución en especie. Es conveniente incluirlo dentro de este punto este tipo de salario ya que consigue satisfacer las diversas necesidades de los trabajadores, ayudando así a esta conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, que es el objetivo deseado por la flexibilización laboral. El salario en especie también viene reflejado en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores. En el apartado 1 refleja que se considera salario todas las percepciones económicas que reciban los trabajadores, ya sean en dinero o en especie. En el segundo párrafo de este primer apartado hace una aclaración: se impide que la retribución en especie supere el treinta por ciento de la percepción salarial total que percibe el trabajador. También se prohíbe que este salario disminuya en dinero la parte de la cuantía del salario mínimo interprofesional.

⁷ Laguna Sánchez, A. (2020). *Flexibilidad laboral y empleo*. [Tesis de Grado, Universidad de Valladolid], p.14

De este modo, el salario en especie consiste en pagar al trabajador con servicios o bienes, no con dinero, se trata de un complemento salarial. Además, este quedará establecido en el convenio colectivo para poder acogerse a él.

Entre las distintas prestaciones que se pueden hacer a modo de salario en especie son: servicio de guardería, alojamientos, transporte a la empresa, tickets restaurante, seguros y pólizas, etc.

5.3 Jornada

La jornada laboral está estrechamente vinculada con el horario laboral, pero pueden ser objeto de estudio por separado, a pesar de los diversos puntos en común que sostienen. Para hablar de la jornada laboral es preciso hacer alusión al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, entre otros preceptos, ya que la ley explica detalladamente los diversos cambios que se pueden producir en la jornada sin que existan apenas errores en la interpretación de la misma.⁸ La flexibilidad en la jornada puede darse de diversas formas, ya sea empleando flexibilidad en el inicio y fin de la jornada, aplicando una distribución irregular de la jornada o estableciendo una jornada a turnos, por ejemplo, de mañana, tarde y noche.

En el citado artículo se establece en el apartado 1 que la jornada de trabajo será aquella que se pacte bien en los convenios colectivos o bien en los contratos de trabajo. La duración de la jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales como máximo de trabajo efectivo.

En el apartado 2 se señala que mediante acuerdo colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede determinar la distribución irregular de la jornada durante el año. Si no existiera dicho pacto, la empresa puede distribuir irregularmente el diez por ciento de la jornada de trabajo, durante el año también. Ello se llevará a cabo respetando siempre los periodos de descanso tanto diarios como semanales, establecidos por la ley.

Estos dos primeros apartados actúan como límites a la distribución irregular de la jornada laboral.⁹

⁸ Roqueta Buj, R. (2012). *La Flexibilidad Interna tras la Reforma Laboral La ley 3/2012, de 6 de Julio*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 20-25.

⁹ Guías Jurídicas. *Distribución irregular de la jornada*. (s. f.). Guías Jurídicas. Recuperado 18 junio 2022 de:

Este apartado segundo se modificó con el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. En el cual se establece que en defecto de pacto la empresa va a poder distribuir de manera irregular durante el año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Con la reforma laboral de 2012 el porcentaje que disponía la empresa para distribuir irregularmente era del cinco por ciento.

Por supuesto es importante destacar que la empresa debe comunicar al trabajador dicha distribución con un aviso de cinco días de antelación.

Esta medida está dirigida a la empresa ya que va a poder variar las horas de trabajo relativas a determinados días, semanas o meses del año. De tal manera que una semana se puede trabajar más de cuarenta horas y otras menos de cuarenta horas, de tal forma que la empresa adapte las jornadas de sus trabajadores a las necesidades productivas de la empresa.

Así, entra en juego el tercer párrafo de este apartado segundo del artículo 34 que establece que la compensación de las diferencias ocasionadas por la distribución irregular, ya sean por exceso o por defecto, en relación con la jornada que se ha llevado a cabo y la duración máxima de la jornada ordinaria del trabajo (legal o pactada) se exigirá según lo acordado en el convenio colectivo o, en su defecto, por el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. De no existir dicho pacto estas diferencias quedarán compensadas en el plazo de doce meses desde que se originen.

En relación el tema que nos compete, la flexibilidad laboral, la jornada irregular presenta ciertas ventajas para la empresa ya que esta podrá planificarse y organizarse en función de las diversas necesidades de la empresa en determinadas ocasiones, sin que le suponga ningún coste. En cuanto a la otra parte, los trabajadores, tendrán garantizados sus descansos correspondientes, así como la conciliación familiar ya que con el preaviso de cinco días el empleado puede organizar su vida personal en función de dicha jornada.

Por otro lado, el apartado 8 del mismo artículo 34 recoge que los trabajadores pueden solicitar las adaptaciones de la correspondiente duración y distribución de la jornada de trabajo para poder ejercitar su derecho a la conciliación de la vida familiar. Las adaptaciones

<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbF1jTAAAkMDc0tDY7Wy1KLizPw8WyMDQzMDQ0MjkEBmWqVLfnJI ZUGqbVpiTnEqALpkPI41AAAAWKE>

deben ser razonables conforme a las necesidades del empleado y las necesidades de la empresa, en relación con la organización o producción de la misma.

Aquellos trabajadores que tengan hijos o hijas pueden solicitar dichas adaptaciones hasta que estos cumplan doce años.

Se establece también que el trabajador tiene derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual una vez haya finalizado el periodo que se acordó o existan cambios en las circunstancias que justifiquen dichas adaptaciones.

En el artículo 37, apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores se regula la situación de aquellos trabajadores que por razones de guarda legal lleven a cabo el cuidado de un menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. De tal manera dichos trabajadores tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la correspondiente reducción de salario. Así mismo tienen el mismo derecho aquellos que tengan a su cuidado un familiar (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) que, por diversas razones, ya sea edad, enfermedad o accidente no pueda cuidarse a sí mismo y tampoco lleve a cabo una actividad retribuida.

A pesar de que el derecho a esta reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores, si se da la circunstancia de que en la misma empresa dos o más trabajadores tienen este derecho causado por la misma persona, la empresa puede limitar el ejercicio de dicho derecho justificándolo en el correcto funcionamiento de la empresa.

Según el apartado 7 de este artículo, establece que la concreción del horario, así como la determinación de horarios y reducciones de la jornada corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Sin embargo, los convenios colectivos pueden determinar criterios para concretar el horario de la jornada reducida conforme a los derechos de conciliación de la vida familiar.

Es conveniente objetar que en el artículo 37. 8 del Estatuto de los Trabajadores viene reflejada la situación de personas consideradas víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo. En relación con trabajadores que se encuentren en alguna de estas situaciones, tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo para poder llevar a cabo su protección o su derecho a la asistencia social integral. Estas medidas podrán llevarse a cabo mediante la adaptación del horario, aplicación de un horario flexible u otras alternativas que utilice la empresa. Por lo que, al tratarse de personas

vulnerables socialmente se persigue el fin de que puedan llevar una vida laboral sin poner en riesgo su vida y conservando la correspondiente protección de la cual dispongan.

Para llevar a cabo estas diversas alteraciones de la jornada laboral, que van ligadas a cambios de horario, se cuentan con mecanismos tanto legales como convencionales.¹⁰

5.3.1 Mecanismos legales

En relación con los mecanismos legales las horas extraordinarias, las cuales el trabajador las llevará a cabo sobre la duración máxima de la jornada de trabajo y no podrán ser más de ochenta horas extraordinarias al año.

También encontramos las horas complementarias, previstas para las contrataciones a tiempo parcial. Estas no pueden ser más del quince por ciento de la jornada del trabajador, aunque mediante convenio colectivo este límite puede aumentar hasta el sesenta por ciento, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y las horas complementarias puede ser igual a la jornada de trabajo a tiempo completo. Estas medidas presentan ciertas restricciones, sobre todo cuantitativas, para preservar en todo caso la salud de los empleados y evitar perjuicios que le puede suponer que la empresa haga uso arbitrariamente de estas horas, de tal modo que la empresa va a poder servirse de ellas en función de sus necesidades, sin que esto no perjudique a ninguna de las dos partes.

Para la reducción de jornada, se recurre normalmente al contrato a tiempo parcial que es aquel cuya prestación de servicios se realice durante unas horas inferiores a la jornada de trabajo a tiempo completo. Queda así recogido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Así, este mismo precepto en el apartado 4. d) recoge la posibilidad de conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial, lo cual será siempre de carácter voluntario para el trabajador y no se le puede imponer como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

5.3.2 Mecanismos convencionales

Mediante la negociación colectiva se establecen diversos mecanismos para flexibilizar la jornada y el horario de trabajo. Dentro de estos mecanismos encontramos algunos como:

Aquellos que van a facilitar la adaptación de la jornada a diversas situaciones de la empresa, ya sea dejando algunos aspectos de la jornada y horario sin determinar para que se

¹⁰ Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2009). *Flexibilidad de la jornada laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 35-101.

especifiquen en las relaciones inferiores (negociaciones entre empresario y representantes de los trabajadores) o recogiendo un régimen de jornada que sea de carácter dispositivo y admita la posibilidad de modificarse por negociaciones inferiores.

Convenios que contemplan mecanismos tradicionales como conceder al empresario las potestades para especificar o modificar la correspondiente jornada.

Convenios que permiten al empresario realizar en ocasiones aisladas modificaciones de la jornada conforme al régimen de las horas extraordinarias y horas complementarias.

Convenios con cláusulas convencionales que permiten a la empresa disponer de una bolsa de horas de trabajo durante el año.

Convenios que acogen la posibilidad de la distribución irregular de la jornada que solo fijan la cuantía de la jornada de trabajo y dejan a disposición del empresario la concreción de dicha cuantía en mayor o menor medida.

Apartándonos de estos mecanismos convencionales, es conveniente indicar que existen empresas que optan por la posibilidad de reducir la jornada semanal completa de cuarenta horas en cuatro días, lo cual resultaría en una jornada diaria de diez horas y el empleado descansaría tres días. Este supuesto se engloba dentro de la salvedad del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto establece que el número de horas en la jornada ordinaria de trabajo efectivo no puede ser mayor de nueve horas diarias, con la salvedad de que por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores establezcan otra distribución de la jornada de trabajo, respetando siempre el descanso entre jornadas. Cabe destacar la excepción de los menores de dieciocho años, que su jornada laboral no puede exceder de ocho horas diarias.

Por último, en relación con el trabajo a turnos, dentro del cual se puede englobar el trabajo nocturno. Cabe hacer mención al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. En el primer apartado refleja lo que se considera trabajo nocturno que es aquel realizado entre las diez de la noche y las seis de la madrugada y tendrá una retribución especial (apartado segundo). En este caso la jornada no puede exceder de ocho horas diarias, los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias y no podrán estar en turno de noche más de dos semanas seguidas. En el apartado tercero se define el trabajo a turnos como la organización del trabajo en la que los empleados ocupan de manera sucesiva los mismos puestos de trabajo, ya sea de mañana, tarde o noche, según tenga establecido la empresa. Suele darse en empresas dedicadas a la producción, las dedicadas al comercio con horarios amplios de apertura al

público, etc. La finalidad del trabajo a turnos es mantener la actividad laboral en todo momento, de manera que no se cargue excesivamente a los trabajadores y para ello se establecen diferentes turnos a distribuir entre los empleados.

5.4 Funciones

La movilidad funcional dentro de la empresa se lleva a cabo como un mecanismo a través del cual un trabajador va a asumir diferentes funciones a realizar en su prestación laboral. Se encuentra recogida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha movilidad se efectuará teniendo en consideración las titulaciones académicas o profesionales necesarias para llevar a cabo las distintas funciones, respetando siempre la dignidad del trabajador.

El fin de esta medida es que los trabajadores tengan capacidades suficientes para las diferentes actividades de las que dispone la empresa. De tal manera que, de acuerdo con Fernández Arribas (2012) se acumulan varias funciones o actividades en un solo puesto de trabajo, así como el aumento de la movilidad en la empresa debido a la capacidad que tienen los trabajadores de realizar diversas funciones (p. 17).

La movilidad funcional puede llevarse a cabo de manera horizontal o vertical, siguiendo de nuevo a Fernández Arribas (pp. 17-18). La primera es la que se lleva a cabo dentro del grupo profesional teniendo en cuenta la titulación académica o profesional del trabajador y respetando su dignidad. Así, en este tipo de movilidad el trabajador ejercerá funciones como las de otros empleados de su mismo nivel. Por otro lado, la movilidad funcional en sentido vertical va a suponer que el trabajador asuma funciones que no corresponden con su grupo profesional (ya sean funciones superiores o inferiores) siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas que justifiquen esta medida, así por el tiempo imprescindible para ello.

La movilidad funcional es una de las medidas a la que recurren muchas empresas para flexibilizar las relaciones laborales ya que permite suplir vacantes de manera fácil y rápida, así como tener trabajadores cualificados para distintos puestos de trabajo. Para ello es necesario que los grupos profesionales estén concretados ampliamente de tal manera que en ellos se encuadren distintas funciones ya que es la forma más fácil de llevar a cabo esta movilidad, de no ser así, como se indica en el párrafo anterior, si la movilidad es fuera del grupo profesional tiene que estar fundamentada en razones técnicas o de organización y por un tiempo imprescindible.

Es una modalidad que sobre todo beneficia a la empresa en cuanto a su flexibilidad, permite tener empleados multidisciplinares que puedan ocuparse de distintas tareas, pudiendo cubrir ciertas vacantes o destinar más o menos personal a un área determinado en función de las necesidades empresariales. Desde la perspectiva del trabajador, va a ser una ventaja ya que el hecho de ser capaz de asumir diferentes actividades dentro de la empresa va a facilitar su permanencia en la misma, puesto que en diversas ocasiones hay puestos de trabajo de los cuales se prescinde y el empleado, de verse en esta situación, evitaría su despido porque se le asignaría un puesto nuevo para el cual también es válido y capaz.

5.5 Modalidades de contrato

Dentro de los distintos tipos de flexibilidad laboral, se hace mención a la flexibilidad en la contratación laboral de tal manera que muchas empresas recurren a las diferentes modalidades de contrato para llevar a cabo esta flexibilidad.

Entre las formas de contrato más recurridas por los empresarios encontramos el contrato a tiempo parcial, el contrato temporal y la subcontratación.

5.5.1 Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial lo encontramos regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratación se da cuando se acuerda realizar la prestación de servicios en un número de horas al día, semana, mes o año que sea inferior al número de horas de la jornada de trabajo a tiempo completo de un trabajador comparable, es decir, un trabajador a tiempo completo en la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y un puesto de trabajo similar. Es una manifestación que permite una fácil creación de empleo y su adaptación a las distintas necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El objetivo de la flexibilidad es la conciliación con la vida personal y beneficios para ambas partes del contrato laboral.¹¹ Así, para la empresa este contrato presenta determinadas ventajas ya que va a ser menos costoso debido a que el salario y los pagos a la Seguridad Social son proporcionales al tiempo de trabajo, que es menor que el de un trabajador a tiempo

¹¹ Igartua Miró, M. T, (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo jornada y horario* (1ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 175-178.

completo por lo que estos costes también serán menores. Además, va a permitir una organización más flexible del trabajo.

En el otro extremo encontramos a los trabajadores. Dentro de las ventajas que se presenta para esta parte es la fácil conciliación de su vida personal y familiar con la laboral. Por el contrario, también puede presentar ciertas desventajas como el hecho de que en ocasiones dicha contratación es involuntaria.

Esta modalidad presenta ventajas para personas con determinadas cargas familiares o en situaciones en las que no se puede dedicar las cuarenta horas semanales al trabajo. Es así muy recurrido a la hora de establecer la reducción de jornada de tal modo que aquellos trabajadores que tengan a las cargas familiares explicadas en el anterior apartado dedicado a la jornada, este tipo de contratación es adecuado ya que pueden trabajar, por ejemplo, veinte horas a la semana en lugar de cuarenta y así poder compaginar más fácilmente su vida familiar, así como organizarla.

Otro sector social que encontramos al cual se le puede aplicar este tipo de contratación son los estudiantes.¹² Estos dedican parte de su tiempo a las clases y al estudio, por lo que también les resulta complicado asumir una jornada laboral completa. En el caso de estudiantes que busquen o quieran trabajar este contrato a tiempo parcial es adecuado a sus necesidades ya que les va a permitir la posibilidad conciliar la vida laboral con su vida estudiantil.

Entrando en más detalle en los diferentes sectores sociales, encontramos a las personas con incapacidades laborales, ya sean temporales o permanentes y ya sea total o no. Siempre y cuando estas incapacidades permitan determinados trabajos (se excluye la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez) la contratación a tiempo parcial presenta ventajas para este tipo de personas ya que suelen presentar enfermedades con las cuales no pueden realizar determinados esfuerzos ni dedicar tanto tiempo a la actividad laboral porque muchos necesitan mayor tiempo de descanso, tratamientos médicos, etc. pero, de este modo, como en los casos anteriores, van a poder trabajar aun teniendo dichas condiciones que les limiten su vida laboral.

¹² Valle Muñoz, F. A. (2018). *El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa* (1.a ed.). Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 63-66.

5.5.2 Contrato temporal

Es aquel tipo de contratación en el que la prestación de servicios tiene una duración determinada y se justifica en razones de producción o por la sustitución de otro trabajador. Es necesario que en dicho contrato se especifique la causa en la que se fundamenta dicha temporalidad, así como la duración prevista.¹³ Está recogido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

El objetivo de este contrato, y por el cual el empresario lo llevará a cabo, es sustituir a un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo o cubrir de manera temporal un puesto de trabajo por las necesidades que presente la empresa.

Para el trabajador, las ventajas que presenta es que la duración del contrato es de una duración determinada, concreta y puede organizar su vida familiar y personal conforme a ella, teniendo en cuenta que, en principio, una vez finalice este contrato tendrá más tiempo disponible.

En el otro lado tenemos las desventajas que presenta la temporalidad y es que esta, a lo largo del tiempo ha venido siendo excesiva y se ha convertido en rutina por lo que muchas personas que buscan un empleo indefinido no lo consiguen por el aumento de esta práctica. España cuenta con una tasa de temporalidad y de paro que se aproxima a duplicar la media europea. Todo ello está recogido en el Preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el cual busca equilibrar esta temporalidad de manera que solo se ponga en práctica en los casos necesarios, así como fomentar la estabilidad del empleo.

5.5.3 Subcontratación

El contrato de subcontratación o subcontrato es el “contrato que una empresa hace a otra para que realice determinados servicios, asignados originalmente a la primera” (RAE).

¹³ Estatal, S. P. D. E. *Contrato Temporal. Servicio Público de Empleo Estatal*. (s. f.). Recuperado 21 junio 2022 de:

<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html#men%C3%BA01>

Es un tipo de contratación que la empresa va a emplear para no tener que asumir ella misma determinadas actividades, sino que contrata a otra empresa para que las lleve a cabo. Esto se traduce en que la empresa realiza un contrato con otra para que le realice una prestación concreta, sin que la empresa principal (la empresa contratante) tenga que contratar nuevos trabajadores para la realización de la misma o destinar trabajadores de la plantilla a esa prestación, quedando con menos personal otras áreas de la empresa, así como evitar gastos de maquinaria o instalaciones. Los costes fijos por lo tanto se transforman en variables.

Este tipo de contratos no presenta mayores peculiaridades, sobre todo ventajas para la empresa que le será más fácil abarcar tareas mediante la realización de las mismas por otra empresa. Le va a permitir flexibilizar sus recursos humanos y evitará que se produzcan despidos, ERTES o ERES de la plantilla de trabajadores con la que cuenta la empresa. Se puede concluir que las ventajas que presenta para los trabajadores se refieren a los trabajadores que ya se encuentran dentro de la empresa, no a los nuevos empleos. Los trabajadores que ya están en la empresa mantienen su puesto de trabajo y sus condiciones porque las prestaciones de servicio que surgen o se generan a mayores en la empresa las realizará otra.

6. TELETRABAJO

El teletrabajo, siguiendo la definición de la RAE, es aquel trabajo que se efectúa desde un lugar que será fuera de la empresa utilizando como medio de trabajo las redes y dispositivos de telecomunicación apropiados para llevar a cabo la actividad laboral.

Igualmente encontramos su definición en el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el cual le define como aquel trabajo a distancia que se llevará a cabo mediante el uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, aunque también se haga uso de otros medios no informativos.

Encontramos también a nivel europeo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo que en su artículo 2 va a definirlo también establece una definición acorde con las anteriores, añadiendo la nota de que el teletrabajo es un trabajo que se puede realizar en los locales de trabajo, pero se lleva a cabo fuera de estos establecimientos de manera habitual. Este acuerdo va a regular las condiciones individuales de trabajo de los teletrabajadores.

Su regulación en el ordenamiento jurídico español se encuentra en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (Ley de Trabajo a Distancia). Esta normativa afirma que se va a aplicar a las relaciones de trabajo que sean acorde al artículo 1.1 del Estatuto de los

Trabajadores, es decir, relaciones de trabajo en la que los trabajadores prestan sus servicios retribuidos de manera voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito organización y dirección de una empresa. En la presente ley se hace mención en su artículo 5 a la voluntariedad del trabajo a distancia y del teletrabajo, así como que la negativa del trabajador a adoptar esta forma de empleo no va a ser una cusa justificativa de la extinción del trabajo y dicha decisión de teletrabajar o trabajar a distancia es reversible, tanto para la empresa como para el empleado.

Anteriormente el teletrabajo venía regulado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, el cual se desarrolló para haciendo hincapié en el trabajo a distancia para poder afrontar a los diversos escenarios laborales que se plantearon por la aparición de la COVID-19.

Partiendo de la definición de teletrabajo podemos afirmar que es un fenómeno que ha aumentado en las últimas décadas con la aparición y el desarrollo de las TIC. Pues, anteriormente la tecnología no estaba tan desarrollada. Aunque el término data de los años 70, de mano del físico Jack Nilles,¹⁴ no es hasta estas últimas décadas en las que la tecnología y los medios informáticos han estado al alcance de todos los ciudadanos y ha podido extrapolarse al ámbito laboral.

Teniendo en consideración de nuevo las definiciones de este fenómeno, se pueden desglosar tres elementos característicos del teletrabajo: elemento espacial, cualitativo y cuantitativo.¹⁵

El elemento espacial hace referencia al lugar en el que se lleva a cabo la actividad laboral, que es un establecimiento que no corresponde con el local de trabajo donde se desarrolla la actividad habitualmente, de tal forma que el empresario no esté presente físicamente.

El elemento cualitativo va a referirse a los medios utilizados para llevar a cabo el teletrabajo, que serán medios informativos, tecnológicos y de telecomunicaciones.

El elemento cuantitativo se vincula con el concepto de “habitualidad” a la hora de prestar los servicios laborales a través del teletrabajo. Este concepto no se adopta de manera estricta ni absoluta ya que en el teletrabajo puede combinarse realizar la actividad laboral fuera del

¹⁴ Ferrero Vicente, E. (2019). *El teletrabajo en la doctrina y en la jurisprudencia*. [Tesis de Grado, Universidad Jaime I], pp. 9.10.

¹⁵ Todolí Signes, A., Martín-Pozuelo López, Á., y Sala Franco, T. (2020). *El teletrabajo* (1.a ed.). Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 18-21.

local con determinados días o momentos en los que dicha actividad se realice en el establecimiento de la empresa donde se efectúan sus prestaciones.

Prestando atención al elemento espacial, podemos afirmar que el teletrabajo puede llevarse a cabo desde distintos lugares. Tales como, el domicilio del trabajador, centros diseñados con los medios y recursos apropiados para llevarlo a cabo, hoteles, oficinas de los clientes, segundas residencias, etc.

En conclusión, el teletrabajo como se viene observando es un buen método de flexibilización laboral ya que permite llevar a cabo la prestación de trabajo fuera del establecimiento, lo cual conlleva cierta flexibilidad, por ejemplo, en el horario de entrada y de salida. A su vez va a contar con diferentes ventajas e inconvenientes que se tratan a continuación.

6.1 Ventajas del teletrabajo

Para el empresario va a suponer una reducción de costes ya que, normalmente, solo se hará cargo del importe de los medios a utilizar para poder trabajar (artículo 11 de la Ley de Trabajo a Distancia). Además, el artículo 12 de la Ley de Trabajo a Distancia recoge que el desarrollo del teletrabajo no puede suponer un gasto para el trabajador, sino que el empresario se hará cargo de los equipos y medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral.¹⁶ Así, dentro del contenido mínimo del contrato (artículo 7 Ley de Contrato a Distancia) para este régimen tiene que reflejar el inventario de los medios y equipos necesarios para desarrollar el teletrabajo o trabajo a distancia, incluidos los medios consumibles y los medios muebles, la previsión de gastos que pudiera tener el trabajador por llevar a cabo la actividad mediante el teletrabajo, así como la compensación de dichos gastos, entre otras. Por lo tanto, estos costes son los únicos que tendrá el empresario, evitando así los costes que supone un centro de trabajo con el mobiliario y los distintos suministros necesarios para llevar a cabo el trabajo en ese centro. Si bien, es cierto también, pueden existir empresas a las que estos costes del trabajo a distancia les suponga más gastos que mantener un centro de trabajo presencial.

¹⁶ Gómez Abelleira, F. J. (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia* (1.a ed.). Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 73-81.

Este ahorro de los costes puede traducirse en un aumento de creación de empresas ya que, gracias al teletrabajo no tendrán que emplear una gran cantidad de dinero en instalaciones y equipos para trabajar, pues simplemente sería asumir los gastos de los medios necesarios para poder teletrabajar (por ejemplo: ordenador, impresora...).

En relación con los trabajadores, las ventajas que ofrece el teletrabajo es que van a poder elegir un lugar personalizado y más adecuado a sus necesidades en el cual se sienta cómodo y fluya su inspiración para efectuar el trabajo. Así, existen numerosos sectores que se han ido adaptando a esta modalidad, por ejemplo, las consultas psicológicas o médicas se pueden hacer de manera telemática o los entrenamientos físicos.

Los trabajadores van a poder autogestionar su trabajo, tienen la posibilidad de administrar sus actividades laborales de la forma en que mejor les parezca a ellos ya que, como se menciona antes, no van a contar con la supervisión del empresario y pueden realizarlo de forma arbitraria con tal de que cumplan sus debidas prestaciones.

Ofrece flexibilidad a la hora de realizar la prestación laboral, por regla general los empleados que teletrabajan tienen libertad para establecer su horario, siempre y cuando cumplan con la jornada ordinaria establecida en el contrato. El artículo 13 de la Ley de Trabajo a Distancia permite esta flexibilización del horario siempre que se respeten los tiempos de disponibilidad obligatoria, así como las normas acerca del trabajo y del descanso. Por otro lado, en el artículo 14 establece el derecho al registro horario adecuado, conforme al artículo 34. 9 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo que reflejar de manera correcta el tiempo que el trabajador dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria de la que dispone. Permite adecuar el horario, por ejemplo, a la entrada de los hijos al colegio o en función de determinadas consultas médicas o tratamientos médicos.

Debido a esta flexibilidad que permite el teletrabajo, se relaciona un estudio del CIS acerca de las “tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19” (estudio n.º 3313, marzo 2021). Este estudio nos revela diversos datos:

El 23,9% asegura que el resultado de su teletrabajo durante la pandemia ha sido mejor que antes de la misma. Un 41,2% considera que el resultado es igual y un 26,9%, que ha sido peor. Aunque el dato de los que consideran que su trabajo ha sido peor es mayor que los que consideran que ha sido mejor, entre estos últimos un 19,8% ha considerado que es mejor porque ha tenido mayor rendimiento, ha sido más eficaz, eficiente y productivo. Seguidamente un 12,0% considera que ha sido mejor porque ha tenido más herramientas

digitales, las empresas están mejor preparadas y se ha llevado una mejor gestión. Como tercera variable han considerado en un 10,9% que han optimizado más el tiempo. A estas hay que añadir más variables y alternativas por las cuales se considera mejor el resultado.

Por el contrario, los que consideran que ha sido peor en un 22,0% es porque por el carácter de su profesión ha desarrollado mayor dificultad para teletrabajar y requiere de presencia física para realizarlo correctamente (por ejemplo, los profesores). Así, en un 20,8% alega falta de medios y recursos tecnológicos adecuados, falta de preparación y organización.

Por lo tanto, esto nos refleja que los que han visto mermada su actividad laboral por el teletrabajo son aquellos trabajadores que pertenecen a sectores en los que la presencia física es imprescindible. En el resto de los sectores el teletrabajo es una medida que se puede adoptar sin mayor dificultad y sin que afecte negativamente a la prestación laboral.

Una de las preguntas que se hace a los ciudadanos en este estudio trata acerca de si los empleados consideran que el teletrabajo es positivo para las empresas o, por el contrario, perjudicial. Un 62,2% considera que es positivo, es decir, la gran mayoría, frente al 8,6% que considera que es perjudicial. Entre los que lo consideran positivo entran a valorar la reducción de costes, evitar los desplazamientos, aumento de la productividad, entre otras. Los que lo consideran perjudicial lo razonan en el hecho de que aísla a las personas, es difícil de controlar, perjudica el trabajo en equipo, etc.

Otra cuestión que se plantea es si consideran que el teletrabajo es positivo o perjudicial para los empleados. El 49,9% lo considera positivo y el 19,2% perjudicial. Consideran que es positivo porque los empleados dirigen su tiempo para trabajar, evita los desplazamientos, favorece la conciliación familiar, etc. Por el contrario, lo consideran perjudicial porque incrementa el aislamiento, el estrés, dificulta la desconexión del trabajo en el tiempo de descanso, entre otras.

Dejando aparte el resto de las cuestiones que se tratan en dicho estudio, se valoran las más relacionadas con el tema que compete y se afirma que los ciudadanos consideran que el teletrabajo tiene más beneficios que perjuicios. Entre los fundamentos por los que se considera perjudicial el teletrabajo, tanto para empresas como para trabajadores, se encuentran razonamientos de carácter técnico los cuales pueden ser subsanados con un mayor desarrollo de las tecnologías y una mayor adaptación de los medios.

6.2 Desventajas del teletrabajo

Las desventajas del teletrabajo van de la mano de las razones en los que se fundamentan los ciudadanos (en el estudio del CIS mencionado anteriormente) para afirmar que es perjudicial tanto para la empresa como para los empleados. Dentro de estos menoscabos encontramos:

A pesar de la conciliación familiar que permite este fenómeno, en épocas de vacaciones escolares encontramos situaciones de empleados que teletrabajan en casa y a su vez están al cuidado de los hijos, lo que en muchas ocasiones se producen dificultades para realizar en trabajo de manera eficiente, así como el debido cuidado de los hijos.

Al existir la posibilidad de establecer un horario flexible de entrada y de salida es más fácil que este horario se dilate en el tiempo y se acabe el trabajo más tarde, con tal de no atrasar tareas ya que al estar en un domicilio o en un lugar fuera del establecimiento de la empresa no se tiene esa rápida necesidad de salir de allí e ir al hogar a descansar. Con todo ello, el artículo 18 de la Ley de Trabajo a Distancia refiere al derecho a la desconexión digital fuera del horario dedicado al trabajo.

Las relaciones con los compañeros se distancian ya que pasan a ser meras relaciones telemáticas, lo cual va a dificultar también el trabajo en equipo. En muchas empresas los trabajadores no llegan a conocerse personalmente.

Al teletrabajar el empleado esta frente a frente con los equipos informáticos y tecnológicos que le otorga la empresa, de tal modo que si surge algún problema con ellos no dispone de un equipo técnico que pueda solventarlo al instante (como si surge normalmente en los locales de empresa) lo que va a suponer un retraso en la actividad profesional.

Con frecuencia es normal que los trabajadores en su domicilio dispongan de habitaciones justas para el descanso y hábito de los familiares, sin contar con un habitáculo para poder desarrollar el trabajo. Lo que supone que no todas las personas que teletrabajan tienen un lugar óptimo o personalizado y adecuado para llevar a cabo el trabajo y tener organizado el material del mismo, sino que estas lo desarrollaran en una mesa o escritorio de las distintas salas que tenga el hogar.

Además, no es posible adecuar este régimen de teletrabajo a todos los sectores ya que hay muchos que necesitan la presencia física de las personas para realizar la actividad laboral, por ejemplo, la construcción o la restauración son sectores que no pueden adaptarse a esta modalidad.

Es conveniente destacar que la prevención de riesgos laborales se dificulta más en esta modalidad del trabajo al no existir vigilancia para garantizarla. Pese a ello el artículo 15 de la Ley de Trabajo a Distancia afirma el derecho de los teletrabajadores a la protección de su seguridad y salud en el trabajo, conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Por su parte, el artículo 16 de la ley que compete, establece la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva que tendrá en cuenta los riesgos peculiares de esta modalidad de trabajo.

Muy importante es destacar el derecho a la intimidad y la protección de datos (materia vulnerable en la sociedad digital que existe hoy en día) recogidos en el artículo 17 de la Ley de Trabajo a Distancia, ya que los medios y recursos tecnológicos que se pongan a disposición del trabajador tienen que respetar estos aspectos. Por ende, los empresarios pueden establecer diversos criterios para la utilización de esos dispositivos, por ejemplo, que no se pueda hacer uso de ellos con fines sociales o personales como no usar redes sociales en los mismos.

En relación con todo lo anterior visto, destaca la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) 541/2022, de 3 de febrero.

En dicha sentencia se trata un recurso de suplicación, pues anteriormente la demandante presenta una demanda contra la empresa que trabaja ya que: desde 2014 cuenta con una jornada reducida razonada en el cuidado de sus hijos menores, desde marzo de 2020 (fecha de comienzo de la pandemia de la COVID-19) la actora lleva a cabo su prestación de trabajo en régimen de teletrabajo y su marido está destinado en Bilbao, fuera del domicilio familiar. Con ello, en abril de 2021 solicita a la empresa la adaptación de su jornada al régimen de teletrabajo, solicitud que es denegada por la empresa. La actora realiza más propuestas que siguen siendo desestimadas. En la sentencia recurrida en suplicación, se estima la demanda de la actora contra la empresa alegando el derecho a trabajar a distancia durante su jornada laboral, además de condenar a la empresa a que abone la cantidad de tres mil euros por indemnización de daños y perjuicios. Frente a esta resolución la empresa interpone el recurso de suplicación, quedando desestimado por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ya que, es de aplicación la legislación adoptada en dicha sentencia recurrida. De este modo, es aplicable el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores que recoge el derecho que tienen los trabajadores a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral para poder conciliar la vida familiar con la laboral. También se aplica el artículo 37. 5 de la ley ya mencionada que recoge el derecho de las personas trabajadora a ausentarse durante una hora del trabajo en

caso de nacimiento prematuro o que los hijos recién nacidos tengan que permanecer en el hospital, así como el derecho a reducir su jornada (y por consiguiente el salario) dos horas como máximo.

La sentencia está muy vinculada y es apropiada con el tema del presente trabajo ya que abarca la situación del teletrabajo, así como las adaptaciones de la jornada y horario laboral de los trabajadores en determinadas circunstancias, como es el cuidado de los hijos menores.

6.3 Teletrabajo en época de la COVID-19

En marzo de 2020, con la llegada de la pandemia mundial por la COVID-19 todos los ciudadanos españoles tuvimos que confinarnos en nuestras casas a causa del estado de alarma que se decretó. Ello tuvo trascendencia, sin lugar a dudas, en el ámbito laboral. Supuso que las empresas en tiempo récord tuvieron que adaptarse a la situación de tal manera que pudieran continuar su actividad laboral. En muchos sectores se adoptó el régimen de teletrabajo para poder continuar la prestación laboral como, por ejemplo, en el sector de la educación. En otros, no pudieron salvar esta situación ya que se trata de trabajos que necesitan la presencia física de los trabajadores, como por ejemplo el sector de la construcción, los talleres mecánicos, la hostelería y restauración, etc. A estos últimos no les quedó más remedio que recurrir a las figuras de los ERTES y los ERES.

En relación con el teletrabajo es importante la encuesta de marzo de 2021 realizada por el CIS, a la que anteriormente se ha hecho mención. En dicha encuesta se plantea una cuestión a los ciudadanos que trata acerca de si han realizado actividades de teletrabajo antes de la llegada de la pandemia. Un 54,9 afirma que ha empezado a teletrabajar con la llegada de la pandemia, un 25,9 lo realizaba de manera esporádica y para un 9,4 era la forma habitual de trabajo. Por lo que se observa, hasta entonces el uso del teletrabajo era mínimo así que las técnicas y medios necesarios para un teletrabajo óptimo no era el adecuado, eran pocas las empresas que recurrían a ello.

Debido a esta situación de pandemia y las medidas de contención de la misma se adoptó el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (Real Decreto-ley 28/2020). En esta norma se hace alusión al artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. En dicho precepto se manifiesta el carácter preferente del trabajo a distancia o teletrabajo. Se pretende garantizar la actividad laboral y las relaciones de trabajo, de tal manera que se reanuden cuando pase dicha situación sanitaria. Mientras, para hacer frente a

ella se establecerán sistemas de organización que posibiliten mantener la actividad laboral mediante modalidades alternativas que no supongan la presencia física de los trabajadores, como el trabajo a distancia. La empresa para ello tiene que adoptar las medidas adecuadas siempre que sean posibles tanto técnica como razonablemente y estas medidas tendrán un carácter prioritario y preferente al cese temporal de la actividad o reducción de la misma.

En el preámbulo del Real Decreto-ley 28/2020 ya se afirma que el teletrabajo se ha instalado en España para dar respuesta a las restricciones que se adoptan con la situación sanitaria de pandemia. El hecho de que el teletrabajo se haya adoptado generalmente esta razonado en frenar la expansión de la pandemia y a que no se produzcan detrimentos en las empresas y se pueda continuar con la prestación laboral de la manera más correcta. Como fue un aumento generalizado se tuvo que establecer un marco legal adecuado que diera respuesta a las diversas situaciones y necesidades que podrían surgir ya que hasta entonces se puede confirmar que existía un vacío normativo en dicha materia. Este Real Decreto-ley 28/2020 será derogado por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, vigente actualmente.

Tras la eliminación de las distintas restricciones y medidas de contención hay muchas empresas que han continuado teletrabajando ya que no han podido asumir los costes de los establecimientos empresariales o han comprobado que les sale más rentable esta modalidad. Por otro lado, el teletrabajo ha sido una buena opción para aquellas personas consideradas de riesgo, han podido seguir trabajando sin poner en peligro su salud.

7. EL TRABAJO FLEXIBLE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Siguiendo las líneas del trabajo, es necesario tratar el tema del trabajo flexible en el ámbito del sector público. Los trabajos vinculados al sector privado están regulados por el Estatuto de los Trabajadores, en cambio, el personal público está vinculado a la normativa del Estatuto Básico del Empleado Público, lo cual va a generar diferencias entre ellos.

Bien, centrándonos en el ámbito de la Administración, ha de estar presente la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, la cual va a completar al Estatuto Básico del Empleado Público en materia de jornadas y horarios (Resolución de 28 de febrero de 2019 o “la Resolución”).

La primera diferencia básica que encontramos es que en el ámbito público la jornada general es de treinta y siete horas y media semanales (apartado 3 de la Resolución de 28 de febrero

de 2019), lo que es la jornada a tiempo completo de los trabajadores del sector privado que queda enmarcada en cuarenta horas semanales. Supone media hora menos todos los días. Dentro del primer sector encontramos también trabajos que son considerados de especial dedicación y cuya jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales (apartado 4). Así, cada Administración Pública es la encargada de establecer la jornada general y especial de los funcionarios públicos.

Siguiendo el tercer apartado de la citada Resolución, la distribución de la jornada semanal queda distribuida de la siguiente manera:

En la jornada de mañana, el horario en el cual ha de estar presente en el puesto de trabajo es de 9:00h a 14:30h de lunes a viernes. Haciendo la suma son cinco horas y media, tiempo en el cual los funcionarios han de estar en su puesto de trabajo presencialmente. La peculiaridad del horario de este sector es que, el tiempo que resta hasta completar la jornada semanal puede realizarse en un horario flexible que será entre las 7:00h y las 9:00h del lunes a viernes, entre las 14:30h y las 18:00h de lunes a jueves o entre las 14:30h y las 15:30h de los viernes.

En la jornada de tarde, el horario de presencia en el puesto de trabajo es de 15:00h a 20:30h de lunes a viernes. Al igual que en la jornada de mañana, para completar la jornada semanal y compensar las horas restantes se puede realizar en horario flexible entre las 13:00h y las 15:00 o entre las 20:30h y las 22:00h.

Del mismo modo se establece también una jornada de mañana y tarde que cuenta también con flexibilidad horaria y en la cual se establece una interrupción para la comida que no va a computar como trabajo efectivo (será mínimo media hora).

En este apartado 3 encontramos la primera manifestación de flexibilidad laboral en el ámbito de la Administración Pública. La principal diferencia es que esta flexibilidad se encuentra regulada para todos los empleados públicos, al contrario que en el sector privado que cada empresa puede establecer una flexibilidad horaria u otro tipo de flexibilidad.

Existen también jornadas que conllevan horarios especiales. Tal y como regula la Resolución de 28 de febrero de 2019 en su apartado 6, en las oficinas de información y atención al público y en oficinas de asistencia en materia de registros el horario de apertura será ininterrumpido de 9:00h a 17:00h de lunes a viernes y de 9:00h a 14:00h los sábados. El personal que trabaje en dichas oficinas tiene que cumplir el horario establecido según las jornadas anteriormente citadas con las adaptaciones correspondientes al horario presente.

Se recoge también una jornada intensiva de verano (en el apartado 7 de la Resolución) en el periodo entre 16 de junio a 15 de septiembre en los cuales la jornada será seis horas y media continuas de trabajo que se desarrollarán entre las 8:00h y las 15:00h de lunes a viernes. En el caso de empleados con turno de tarde realizarán esas seis horas y media continuadas entre las 14:30 y las 21:30h de lunes a viernes.

Como bien establece este apartado 7, cuando se trate de conciliar la vida familiar y laboral, los funcionarios que tengan descendientes o personas bajo su tutela de hasta 12 años de edad, siempre que convivan y dependan de él, pueden adoptar esta jornada intensiva desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. También pueden acogerse a ella los funcionarios que tengan bajo su cargo a una persona con discapacidad igual o superior al 33%.

El apartado 8 de la mencionada Resolución tiene especial importancia ya que abarca medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, principal objetivo del trabajo flexible.

Siguiendo las líneas de este apartado, los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas sujetas a su tutela menores de 12 años, así como personas con discapacidad o familiares con enfermedades graves hasta el segundo grado de consanguinidad, tienen derecho a flexibilizar su horario fijo en una hora. Para trabajadores del sector privado que se encuentren en estas situaciones encontrábamos la posibilidad de solicitar las adaptaciones correspondientes a la duración y distribución de la jornada de trabajo o la reducción de jornada (artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, puesto en relación con el artículo 37).

Se recoge además que los empleados públicos van a disponer de una bolsa de horas que será hasta un 5% de la jornada anual, la cual pueden dedicar al cuidado de hijos menores o menores sujetos a su tutela, así como cuidado de personas mayores o con discapacidad hasta segundo grado de consanguinidad. El uso de estas horas tiene carácter recuperable en un plazo de 3 meses como máximo (apartado 8.8).

De manera excepcional los órganos dedicados a recursos humanos pueden autorizar de manera temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas, con fundamento en la conciliación de la vida familiar y personal, así como casos de familias monoparentales (apartado 8.4).

Se establece también la posibilidad de una adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria a los funcionarios que se reincorporen a su puesto de trabajo tras finalizar un tratamiento de radioterapia o quimioterapia (apartado 8.7).

Dejando de lado la Resolución que se ha tratado, el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 47 bis regula el régimen del teletrabajo para los funcionarios. En el primer apartado se define el teletrabajo. Así, el teletrabajo será aquella prestación de servicios realizada a distancia en las que el puesto de trabajo puede desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración con el uso de medios y recursos tecnológicos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Es decir, la definición que ya conocemos de teletrabajo, pero adaptada al ámbito de la Administración.

La realización de la actividad laboral mediante el régimen del teletrabajo tiene que estar expresamente autorizada y debe ser compatible con el régimen presencial. En todo caso, al igual que en el ámbito privado, tiene carácter voluntario y reversible. El teletrabajo seguirá las normas de dicho Estatuto, las cuales pueden ser negociadas colectivamente (apartado 2).

Se cita que el teletrabajo tiene que contribuir a mejorar la organización del trabajo mediante la fijación de objetivos y evaluación del cumplimiento de los mismos.

El apartado 3 manifiesta, como es obvio, que los funcionarios que lleven a cabo su prestación de servicios mediante el teletrabajo tienen los mismos derechos y deberes que el resto, incluyendo la normativa de prevención y riesgos laborales (como los empleados del sector público).

Según el apartado 4, al igual que en el ámbito privado, la Administración será quien proporcione a los empleados públicos los medios y recursos tecnológicos para llevar a cabo la actividad laboral (la empresa era quien se encargaba de ello en el sector privado).

Por lo que se puede observar no presenta grandes diferencias con el sector empresarial, pues solo se sustituye la empresa por la Administración y los trabajadores en régimen privado por los empleados públicos.

Al igual que en el ámbito privado, se tuvo que llevar a cabo un Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Como bien indica su nombre, frente a la pandemia mundial que estábamos sufriendo también hubo que tomar medidas en cuanto al teletrabajo en las Administraciones ya que en ellas también era necesario mantener su funcionamiento de tal manera que los empleados públicos realizaran su actividad laboral de manera no presencial. También el teletrabajo era la opción principal y la modalidad preferente para continuar con las prestaciones de servicio, como en el sector empresarial. Este Real Decreto-

ley tenía por objeto regular jurídicamente el teletrabajo para todas las Administraciones Públicas. Nace como fruto de esta norma el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo al teletrabajo, mencionado anteriormente.

Haciendo fijación en las líneas estudiadas, se observa que la flexibilidad laboral en el sector público está generalizada y es para todos por igual, lo cual conlleva ciertas ventajas para la Administración que solo tiene que desarrollar dicha flexibilidad siguiendo esas líneas. Además, la flexibilidad en este ámbito se centra sobre todo en la jornada y el horario laboral, de tal manera que se establecen horas en las que flexibilizar el trabajo y la forma de compensarlas en caso de que queden horas restantes, lo cual queda perfectamente regulado y estructurado. Esta flexibilidad horaria se aplica a todos los empleados públicos, independientemente de sus cargas u obligaciones familiares, todos pueden acogerse a ella.

8. EL TRABAJO FLEXIBLE EN LA UNIÓN EUROPEA

Una vez se ha estudiado y analizado la flexibilidad laboral en España, así como su regulación jurídica, es propio conocer cómo funciona este fenómeno en la Unión Europea y las distintas regulaciones que existen al respecto en el ámbito comunitario.

En relación a las distintas regulaciones jurídicas dentro del marco de la Unión Europea, encontramos en primer lugar la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (Directiva UE 2019/1158 o “la Directiva”).

Esta Directiva pretende garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo,¹⁷ lo cual queda regulado en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Esta principal función se debe a que aún existen situaciones en las que la conciliación de la vida familiar y laboral puede crear desequilibrios y desigualdades entre ambos géneros. Ello es así porque en muchos países

¹⁷ Consilium Europa. *Mejor conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores en la UE: el Consejo adopta nuevas normas*. (2019, 13 junio). European Council. Recuperado 28 junio 2022 de:

<https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

Europeos los padres carecen de permisos de paternidad, por lo que la carga de los cuidados familiares recae mayormente en la figura materna.

Por otro lado, más vinculado con la flexibilidad laboral, esta Directiva va a llevar a cabo fórmulas de trabajo flexible que consisten en “la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiendo a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo” (artículo 3.1 letra f) de la Directiva UE 2019/1158).

Estas fórmulas de trabajo flexible van a quedar reguladas en el artículo 9 de la Directiva mencionada. De esta forma establece que los diversos Estados miembros tienen que adoptar las medidas que fueran necesarias para que los trabajadores tengan el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para poder conciliar su vida familiar con la laboral.

De este modo establece también que dichas fórmulas de trabajo flexible se solicitarán para un plazo razonable, prudente y teniendo en cuenta las necesidades y razones por las que se solicita. Se busca la honestidad de los trabajadores de tal manera que no abusen de dichas fórmulas ya que puede afectar al buen funcionamiento de la empresa. Las empresas en caso de denegación de dichas solicitudes deben justificarlo y razonarlo.

Puede que dichas fórmulas de trabajo flexible estén limitadas en el tiempo, lo cual va a suponer que el empleado al fin de este plazo volverá a puesto de trabajo inicial sin modificaciones ni adaptaciones.

Por lo tanto, la Directiva UE 2019/1158 asienta determinadas bases que tienen que seguir los Estados miembros de cara a construir un modelo de flexibilidad laboral. Las fórmulas de trabajo flexible de las cuales habla quedan a interpretación de cada Estado ya que no indaga en las mismas, simplemente menciona que las empresas deben adoptar las medidas y contar con los recursos necesarios para que sea posible la flexibilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico de cada país, teniendo en cuenta cada uno sus condiciones y demás circunstancias laborales.

En el marco europeo se encuentra también la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (Directiva 2003/88/CE o “la Directiva”).

Esta segunda directiva es uno de los pilares fundamentales en materia laboral a nivel europeo. En sus preceptos regula los aspectos referidos al tiempo de descanso diario, pausas en la jornada laboral, descanso semanal, trabajo nocturno, entre otras. Es decir, trata de establecer

una normativa que proteja y garantice la seguridad y la salud de los trabajadores, comenzando por regular cuestiones básicas.

Dentro de estos aspectos básicos, encontramos los que ya conocemos por el ordenamiento jurídico español, aunque con pequeñas variaciones.

En primer lugar, el artículo 3 de la presente Directiva establece un descanso diario de once horas entre el final de una jornada y el comienzo de otra. En nuestra legislación, el artículo 3 del Estatuto de los trabajadores dispone que este descanso debe ser como mínimo de doce horas.

En segundo lugar, el artículo 4 de la Directiva establece que cuando la jornada laboral diaria sea mayor de seis horas el trabajador debe disfrutar de un descanso. En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores establece una pausa mínima de quince minutos.

En tercer lugar, el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE regula un descanso semanal mínimo de veinticuatro horas, que en nuestro ordenamiento jurídico es de un día y medio (artículo 37.1 Estatuto de los Trabajadores).

En cuarto lugar, el artículo 6 de la Directiva establece que la duración de trabajo no puede ser superior a cuarenta y ocho horas semanales. En nuestra legislación son cuarenta horas semanales (art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Por último, el artículo 8 de la Directiva regula la duración del trabajo nocturno. Así, la jornada de trabajo que se realice en turno nocturno no puede ser superior a ocho horas diarias. Lo mismo establece nuestra legislación en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el teletrabajo, en el apartado referente al mismo se mencionó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. El cual determina, a nivel europeo las condiciones laborales de los teletrabajadores y la compaginación de la flexibilidad laboral con la seguridad tanto del empresario como de los trabajadores.

Las líneas generales que sigue este Acuerdo Marco tratan de regular las condiciones laborales de empleo de tal manera que los teletrabajadores tengan los mismos derechos que los trabajadores que realizan el mismo puesto de trabajo de manera presencial; la protección de los datos, función que debe llevar a cabo el empresario adoptando las medidas necesarias para ello; el respeto a la vida privada del trabajador por parte del empresario; la obligación del empresario de facilitar al empleado los equipos y medios tecnológicos necesarios para

teletrabajar; la responsabilidad del empresario de la salud y seguridad de los trabajadores; la organización del trabajo, la cual le corresponde al teletrabajador; formación que deben recibir los teletrabajadores para poder trabajar y manejar los equipos puestos a su disposición y, los derechos colectivos de los trabajadores.

Por último, es apropiado hacer mención de la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181/(INL)) (“la Resolución” o Resolución del Parlamento Europeo).

Bien, a raíz de la pandemia mundial provocada por la COVID-19, como hemos visto, ha aumentado el teletrabajo, lo cual supone un mayor uso de los medios tecnológicos y digitales. El uso constante de la tecnología facilita el hecho de contactar y acceder a los trabajadores en cualquier momento y lugar. Esto era una de las principales desventajas del teletrabajo, muchos empleados alargan sus jornadas de trabajo para poder acabar la actividad diaria prevista, por lo que emplean más horas para ello.¹⁸ Ahondando más en el asunto, el hecho de que el trabajador aumente su jornada de trabajo para poder finalizar su prestación hace que esté más tiempo disponible para el empresario y que, en muchas ocasiones, este le encargue tareas de última hora.

Por lo tanto, el Parlamento Europeo ha considerado la creación de dicha Resolución para garantizar a los trabajadores el derecho a la desconexión en su tiempo libre.¹⁹ El descanso es fundamental y afecta directamente a nuestra salud. De esta manera, el Parlamento Europeo solicita a la Comisión Europea la creación de una normativa que garantice este derecho ya que no existe una regulación europea que se encargue de regular el derecho de los trabajadores a la desconexión de los medios digitales.

¹⁸ Eurofodun. *Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled* (s. f.). Eurofound. Recuperado 28 junio 2022 de:

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>

¹⁹ Europarl. Pleno enero 2021. *El derecho a la desconexión*. (2021). Europarl. Recuperado 27 de junio de 2022, de:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA\(2021\)65944_3_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)65944_3_ES.pdf)

En esta Resolución se tienen en cuenta diversas circunstancias tales como el aumento del uso de los medios e instrumentos tecnológicos que han dado lugar a una cultura de estar disponibles o conectados en todo momento, el uso de estos medios digitales por largos periodos de tiempo que influyen en la concentración del trabajador, un estudio de Eurofound afirma que el 27% de las personas encuestadas que teletrabajan han trabajado durante su tiempo libre para poder satisfacer las exigencias laborales, las nuevas tecnologías que suponen mayor dificultad para vigilar y seguir la actividad laboral de los trabajadores, etc.

Teniendo en consideración lo anterior el Parlamento Europeo pide a la Comisión que analice los riesgos de que el derecho a la desconexión no esté regulado, que las empresas y los Estados miembros garanticen dicho derecho y lo informen a sus empleados, que se lleve a cabo una propuesta de Directiva para implantar una normativa y condiciones que hagan efectivo el derecho a la desconexión, entre otras cosas.

Por lo tanto, una vez vistas las principales líneas normativas acerca del trabajo en el ámbito de la Unión Europea (además de existir más legislación a mayores), podemos afirmar que esta normativa comunitaria asienta las bases de trabajo sobre las cuales cada Estado miembro tiene que basar su legislación nacional. Así, teniendo en consideración las leyes a nivel comunitario y nacional, el empresario determinará las condiciones de la flexibilidad laboral llevada a cabo, así como los elementos del trabajo laboral (jornada, horario, salario...) en los cuales incide esta flexibilidad.

9. CONCLUSIÓN

El resultado final de este trabajo nos lleva a concluir y responder a las preguntas introductorias:

¿Es necesario el trabajo flexible? Sí, es necesario. ¿Se trata de una moda que se olvidará con el tiempo? No, no quedará en el olvido, la flexibilidad laboral ha llegado para quedarse.

Al igual que las empresas se adaptan a los distintos cambios tecnológicos que existen, también es necesario adaptarse a los cambios sociales y culturales.

A raíz de las líneas estudiadas llegamos al convencimiento que el trabajo flexible es mucho más ventajoso que perjudicial. El desarrollo de este estudio nos lleva a señalar que este fenómeno supone un gran avance en el ámbito laboral ya que refleja la confianza que deposita el empresario en el trabajador. Este último va a poder administrarse y autogestionarse el tiempo y las tareas dentro de los límites establecidos, con la oportunidad que le brinda la

empresa de hacerlo como mejor le convenga. Esto va a traducirse en un aumento de talento (por parte de los trabajadores) y de la productividad (por parte de la empresa) ya que el trabajador no verá al empresario como un rival o un superior que no le toma en consideración, al contrario, va a mejorar las relaciones personales entre ambos debido a esa confianza mutua y a la preocupación de los empresarios por la salud y vida personal de sus trabajadores (siempre dentro de los límites laborales, sin entrometerse en el ámbito personal de sus trabajadores).

El trabajo flexible va a crear un buen ambiente de trabajo ya que, en cierta manera, el trabajador no se adapta al trabajo sino el trabajo al trabajador. La rutina no será difícil de llevar porque puedes adaptarla a tus necesidades estableciendo así un equilibrio entre el ámbito laboral y el ámbito personal y familiar, lo cual va a aumentar la motivación personal. Además, es un fenómeno adecuado para adaptar el ámbito laboral a los diferentes cambios sociales y económicos. Ya que, por ejemplo, no todas las familias pueden (por motivos económicos) contratar a una tercera persona para el cuidado de hijos, familiares o tareas básicas del hogar, con lo cual esta flexibilidad va a facilitarles llevar a cabo estas responsabilidades.

En resumen, los empleados no son esclavos del trabajo, son una parte más de la prestación que realiza la empresa y son un elemento bastante importante para el funcionamiento de la misma, por lo que es conveniente que dentro de la empresa exista buen ambiente y comodidad para todos. Por esta razón, la conciliación de los trabajadores debe formar parte de la organización de la empresa.

Progresivamente se verá como las empresas van a implantar diversos mecanismos que permitan la flexibilidad a sus trabajadores, en muchos casos implantando el teletrabajo o combinando la presencialidad con este último.

Así, especial importancia tiene el teletrabajo en este estudio ya que es una de las medidas que se prevé que cada vez más empresas lo implanten. Es una herramienta que abre un amplio abanico de posibilidades para ciertos sectores de la población. Considero que mediante el teletrabajo es más fácil que una persona incapacitada (siempre y cuando no sea una incapacidad absoluta o la gran invalidez) pueda llevar a cabo una prestación laboral. De igual modo es una buena opción para familias con pocos recursos económicos ya que, por ejemplo, se ahorran los costes de desplazamiento al centro de trabajo.

Por último, considero que también es un gran avance para la juventud que hemos crecido en la era tecnológica y permite desarrollar nuestros amplios conocimientos tecnológicos a la vez que, por ejemplo, se cursan unos estudios o se compagina con otro trabajo. De igual modo, para aquellos trabajadores que no estén al corriente de los avances tecnológicos, es también beneficioso este tipo de trabajo, contando previamente con una formación, ya que les va a permitir también adaptarse a la vida social que en los tiempos actuales está ligada a los medios de comunicación y la tecnología.

Una de las fórmulas que, después de este estudio, considero que más se llevará a cabo es un trabajo híbrido que combine el teletrabajo con la presencialidad (días mínimos a la semana, mes o año) de tal manera que los trabajadores no extingan sus relaciones personales con los otros trabajadores ya que dichos vínculos sociales son importantes en la personalidad de las personas, evitando así el aislamiento de los trabajadores y facilitando la resolución de problemas o cuestiones que puedan surgir en esa actividad presencial.

En el marco legislativo la normativa desarrolla las líneas generales para poder incorporar la flexibilidad laboral ya que esta no puede ser improvisada, debe estar regulada y tener unas garantías. Igualmente, la legislación poco a poco irá aumentando en esta materia ya que es un fenómeno que está en auge y cada vez surgirán más interrogantes, e incluso abusos de estas prácticas.

Para finalizar, destacar que el Gobierno español ha desarrollado un proyecto llamado “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a Largo Plazo” en el cual uno de los objetivos es aumentar la flexibilidad laboral, tanto en el sector privado como en el público. Se trata de una iniciativa que resalta el futuro del trabajo flexible y su permanencia.

10. BIBLIOGRAFÍA

Arancibia Fernández, F. (2011). *“Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis”*. Revista de Ciencias Sociales (CI), núm., 26.

CIS (2021, marzo). *Estudio n.º 3313 acerca de las tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19*.

Consilium Europa. *Mejor conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores en la UE: el Consejo adopta nuevas normas*. (2019, 13 junio). European Council. Recuperado 28 junio 2022 de:

<https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

Cuadrado Zurinaga, M. C. (2011). *Manual conciliación de vida laboral y familiar*. Madrid: Editorial CEP, S.L.

Eurofodun. *Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled.* (s. f.). Eurofound. Recuperado 28 junio 2022 de:

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>

Europarl. Pleno del Parlamento Europeo enero 2021. *El derecho a la desconexión*. (2021). Recuperado 27 de junio de 2022, de:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA\(2021\)659443_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)659443_ES.pdf)

Estatal, S. P. D. E. *Contrato Temporal. Servicio Público de Empleo Estatal*. (s. f.). Recuperado 21 junio 2022 de:

<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html#men%C3%BA01>

Fernández Arribas, D. (2012). *Gestión de Recursos Humanos y medidas de flexibilidad laboral interna*. [Tesis de Grado, Universidad de Valladolid].

Ferrero Vicente, E. (2019). *El teletrabajo en la doctrina y en la jurisprudencia*. [Tesis de Grado, Universidad Jaime I].

Gómez Abelleira, F. J. (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia* (1.a ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

Guías Jurídicas. *Distribución irregular de la jornada*. (s. f.). Guías Jurídicas. Recuperado 18 junio 2022 de:

<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAKMDc0tDY7Wy1KLizPw8WyMDQzMDQ0MjkEBmWqVLfnJI ZUGqbVpiTnEqALpkPI41AAAAWKE>

Igartua Miró, M. T. (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo jornada y horario* (1ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

INE (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer Trimestre 2022*.

Laguna Sánchez, A. (2020). *Flexibilidad laboral y empleo*. [Tesis de Grado, Universidad de Valladolid].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020*.

Pedrajas Moreno, A., Sala Franco, T., y Molero Manglano, C. (2012). *La flexibilidad interna en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Proyecto del Gobierno de España (2021). *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a Largo Plazo*.

Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*.

Roqueta Buj, R. (2012). *La Flexibilidad Interna tras la Reforma Laboral La ley 3/2012, de 6 de Julio*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Sanz de Galdeano, B. R. (2009). *Flexibilidad de la jornada laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Todoí Signes, A., Martín-Pozuelo López, Á., y Sala Franco, T. (2020). *El teletrabajo* (1.a ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

Valle Muñoz, F. A. (2018). *El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa* (1.a ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

Legislación:

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002).

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, SA.

Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181/(INL)).

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Jurisprudencia:

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) 541/2022, de 3 de febrero.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) 238/2022, de 28 de marzo.