



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

TRABAJO FIN DE GRADO

FLEXIBILIDAD INTERNA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALBA RAMOS HIDALGO

OVIEDO, JULIO 2024

DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO *(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo).*

Yo Alba Ramos Hidalgo

DECLARO

Que el TFG titulado Flexibilidad Interna y Negociación Colectiva es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

1 de julio de 2024.

RESUMEN

La negociación colectiva y el diálogo social han cobrado una relevancia especial dentro del marco de relaciones laborales, integrando cada vez más materias que anteriormente solo se encontraban reguladas por el legislador, con el objetivo de dotar a las personas trabajadoras de una mayor flexibilidad y seguridad en su propia relación laboral.

La presente investigación proporciona una visión jurídica actual de la realidad de los instrumentos de flexibilidad interna, concretamente de la ordenación flexible del tiempo del trabajo en relación con la conciliación laboral, personal y familiar, tanto en el ámbito europeo como a nivel estatal, realizando un análisis de la normativa y las sentencias más relevantes del ámbito. Igualmente, se ha abordado el análisis de sesenta y cuatro convenios colectivos, abarcando convenios de sector y de empresa a nivel estatal y autonómico.

Palabras clave: Flexibilidad interna, negociación colectiva, diálogo social, tiempo del trabajo, conciliación, corresponsabilidad.

ABSTRACT

Collective bargaining and social dialogue have gained special significance within the framework of labor relations, increasingly integrating matters that were previously regulated only by the legislator, the aim is to provide workers with greater flexibility and security in their employment relationships.

This research provides a current legal perspective on the reality of internal flexibility instruments, specifically the flexible organization of working time in relation to work-life balance, both at the European and state level, conducting an analysis of the most relevant regulations and rulings in this area. Additionally, an analysis has been carried out on sixty-four collective agreements, covering both sectoral and company agreements at the state and regional level.

Keywords: Internal flexibility, collective bargaining, social dialogue, working time, Work-life balance, shared responsibility.

INDICE

ABREVIATURAS	6
INTRODUCCIÓN	8
1. LA FLEXISEGURIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES	9
1.1. EL CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD Y SU EVOLUCIÓN	9
1.2. LA FLEXIBILIDAD INTERNA COMO ALTERNATIVA A LA FLEXIBILIDAD EXTERNA	12
1.3. LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL	15
1.3.1. Normativa de la Unión Europea.....	15
1.3.2. Normativa Estatal.....	18
2. FLEXIBILIDAD INTERNA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	20
2.1. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHOS Y OBLIGACIONES	20
2.2. EL VALOR DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES.....	25
2.2.1. Naturaleza jurídica	25
2.2.2. Eficacia jurídica	26
2.3. LA EVOLUCION DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LOS AENC	28
2.3.1. La flexibilidad interna en el diálogo social bipartito.....	28
2.3.2. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.....	30
3. LA ORDENACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	32
3.1. LA CONCILIACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	32
3.2. FÓRMULAS FLEXIBLES DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	36
3.2.1. En la distribución de la jornada.....	36
3.2.2. En el horario	39
3.3. LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA	41
3.4. LA ADAPTACIÓN DE LA FORMA DE PRESTACIÓN: EL TRABAJO A DISTANCIA	43
3.5. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA: ALGUNAS CONSIDERACIONES	45
3.6. EL IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	47
CONCLUSIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	53

ABREVIATURAS

AENC	Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.
AENC-II	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014).
AENC-V	Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025).
AMET	Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo.
ANC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.
art.	Artículo.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CC	Código Civil.
CC.OO	Comisiones Obreras.
CE	Constitución Española.
ERE	Expediente de Regulación de Empleo.
ERTES	Expediente de Regulación Temporal del Empleo.
ETT	Empresas de Trabajo Temporal.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
FJ	Fundamento Jurídico.
IT	Incapacidades Temporales.
MSCT	Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo.
n.º	Número.
<i>op. cit.</i>	Obra citada.
p., pp.	Página, Páginas.
PSOE	Partido Socialista Obrero Español.
PP	Partido Popular.
RD	Real Decreto.
RLT	Representación legal de los trabajadores.
STC	Sentencia Tribunal Constitucional.
STS	Sentencia Tribunal Supremo.
STSJS	Sentencia Tribunal Superior de Justicia.
TC	Tribunal Constitucional.
TFUE	Tratado Funcionamiento de la Unión Europea (a partir del Tratado de Lisboa de 2007).

TS	Tribunal Supremo (Sala Cuarta de lo Social).
UE	Unión Europea.
UGT	Unión General de Trabajadores.
<i>vid. Infra</i>	Véase abajo.
<i>vid. Supra</i>	Véase arriba.
<i>vid.</i>	véase.
vol.	Volumen.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, la flexibilidad interna ha adquirido una especial relevancia dentro de nuestro ordenamiento jurídico. El reajuste de las empresas mediante despidos o contrataciones ha quedado relegado a un segundo plano, abogando en la actualidad por las reorganizaciones productivas y organizativas. Un cambio de trayectoria logrado gracias a los pilares construidos por las reformas laborales y su expansión mediante la negociación colectiva. El diálogo social que, en materia de tiempo de trabajo ha querido abogar por una mejora en la acomodación de tiempos de trabajo con el fin de lograr una mayor conciliación o propio del tiempo de cuidados y la anhelada corresponsabilidad.

El interés por este trabajo surge a raíz de la publicación del V Acuerdo para Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y cómo dicho acuerdo ha impactado en la dinámica del diálogo social. Se pretendía comprobar si realmente los convenios colectivos siguen la misma línea que venían prevaleciendo o si dicha “reforma negociada” ha generado un cambio de perspectiva en la negociación.

Para esta investigación, se han empleado fuentes primarias y secundarias, siendo la columna vertebral del trabajo el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015. Aunque normas como la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el Real Decreto Ley 5/2023, y el V AENC han sido fundamentales a la hora de realizar el análisis. No obstante, la investigación no se limita a la normativa estatal, siendo el derecho de la Unión Europea un pilar necesario para la comprensión de la misma. Igualmente, para analizar la realidad actual que nos precede, hemos decidido analizar una muestra de sesenta y cuatro convenios colectivos en un periodo transcurrido desde el 17/01/2023 al 9/04/2024, abarcando convenios de sector y de empresa publicados tanto en el Boletín Oficial del Estado como en los Boletines Oficiales correspondientes de las distintas Comunidades Autónomas.

En el primer capítulo, se examinará la historia y la evolución de la llamada flexiseguridad. Una vez expuestos los distintos conceptos que engloban a este modelo, se procederá a realizar un análisis de cómo la flexibilidad interna se ha convertido en el engranaje fundamental de las relaciones laborales europeas y en esencia de la relación laboral nacional. Asimismo, en el segundo capítulo se efectuará un comentario acerca de la transformación sufrida a lo largo de los años de la negociación colectiva y la repercusión del diálogo social en la flexibilidad interna de nuestro ordenamiento, con especial énfasis en el último AENC.

Para concluir, en el último capítulo se realizará una reflexión acerca de los orígenes de la estructura de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y cómo dicha configuración ha repercutido en la realidad de la conciliación y corresponsabilidad. A su vez, se realizará un análisis de las diferentes cláusulas de conciliación y su puesta en práctica en los convenios colectivos.

1. LA FLEXISEGURIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

1.1. EL CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD Y SU EVOLUCIÓN

La flexiguridad, o también denominada flexiseguridad, surge de una combinación de los términos “flexibilidad” y “seguridad”. Este concepto, no puede definirse mediante un único enfoque claro y preciso, sino que existen diversas y variadas explicaciones.

El más preciso, en el ámbito jurídico-laboral, lo proporciona la Comisión Europea que define la flexiseguridad como aquella “estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad, y la seguridad en el mercado”¹. Entendiendo la primera como una mayor adaptación de las empresas y de las personas trabajadoras a aquellas condiciones cambiantes, debido a diversos factores como la globalización y la transformación tecnológica. Y concibiendo la seguridad, como aquel objetivo de las personas trabajadoras en conseguir y mantener un empleo estable a largo plazo, con progresión, formación y protección².

Es por ello por lo que la Comisión Europea, concibe las políticas de flexiseguridad a través de cuatro ejes de actuación. En primer lugar, las “disposiciones contractuales flexibles y fiables”, desde la visión empresarial y la visión de las personas trabajadoras; las “estrategias globales de aprendizaje permanente” a fin de asegurar la acomodación continua y el trabajo de las personas trabajadoras, con un énfasis especial en los colectivos y grupos más vulnerables; las “políticas activas del mercado laboral eficaces” que ayuden a las personas trabajadoras a adaptarse ágilmente a los cambios, reduzcan los periodos de desempleo y faciliten las transiciones a nuevos puestos de trabajo; y por ultimo los “sistemas de seguridad social modernos” que ofrezcan un apoyo a los ingresos, faciliten el empleo y la movilidad dentro del mercado laboral. De la misma manera, el sistema de seguridad social proporcionará una serie de medidas de protección social con la finalidad de que las personas puedan conciliar el trabajo con la vida personal y familiar³.

El sociólogo Ton Wilthagen interpreta el concepto flexiseguridad desde un contexto más social, como aquella “estrategia de política que intenta, de manera sincronizada y deliberada, mejorar la flexibilidad de los mercados de trabajo, la organización del trabajo, y las relaciones laborales, por un lado, y aumentar la seguridad, del empleo y la seguridad social, fundamentalmente para los grupos débiles dentro y fuera del mercado de trabajo, por otro lado”⁴.

¹ COMISIÓN EUROPEA. “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexiseguridad y la seguridad”. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones, 2007, p. 5.

² Idem.

³ *Ibidem* pp. 5-6.

⁴ Según exponen: CAL, M. L. de la y BENGOTXEA, A. “La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y respeto a los derechos sociales”, *La nueva estrategia europea 2020: una apuesta clave para la UE en el siglo XXI*. IX Premio Francisco Javier de Landaburu Universitas. Eurobask, 2011, p. 17.

Desde una perspectiva más puramente económica, el concepto de flexiseguridad proviene de la teoría de los “Mercados de Trabajo Transicionales”. Un enfoque que se ocupa de los cambios entre el mercado de trabajo y los diferentes sistemas sociales, siendo estos: educación, desempleo, prestaciones sociales, y responsabilidades familiares⁵. Considerando a los mercados de trabajo transicionales como un vehículo, un instrumento o un método para combatir el alto desempleo estructural⁶. Reforzando los recursos de los que disponen las personas, a través de la educación y formación⁷.

Estos enfoques, aunque difieren entre sí, siguen una misma línea argumental, la protección de las personas trabajadoras, siempre concebidos como el grupo con menos poder dentro del ámbito de las relaciones laborales. Aunque, proporcionando a los empresarios ventajas en materia organizativa y competitiva, con el fin de reforzar la productividad y competitividad empresarial, y solucionar aquellos fallos que proporcione el propio mercado de trabajo.

El equilibrio entre la flexibilidad y seguridad en el trabajo empieza a manifestarse en Europa a mediados del siglo XX⁸. El modelo de trabajo tradicional, a tiempo completo, estable y con notables respaldos sociales, empieza a sufrir fragmentaciones, y evoluciona a un modelo, donde la producción se estanca, la demanda de mano de obra decrece, y las garantías sociales se reducen⁹. Precisamente es en ese momento donde surge la necesidad de una organización de trabajo flexible, unas condiciones que garanticen una estabilidad a largo plazo, y una seguridad en el trabajo. Donde el Estado pasa a tener un rol principal, un rol activo, con el fin de conseguir un cambio estructural en el mercado y en la sociedad.

En 1995, Hans Adriaansens puso en circulación el término *flexicurity*. El sociólogo holandés, sugirió “compensar la decreciente seguridad del trabajo mejorando las oportunidades laborales, y la seguridad social”¹⁰. Dicho de manera sencilla: reducir la precariedad existente en el ámbito laboral, sin disminuir su calidad”¹¹. De manera contemporánea, en Dinamarca, se desarrolló el conocido modelo *golden triangle*¹². A finales de 1997, el gobierno danés aceptó dichas propuestas y las transformó en leyes,

⁵ VALDÉS DAL-RE, F. y LAHERA FORTEZA, J. “La flexiseguridad laboral en España”, *Documentos de trabajo*, n.º 157, 2010, p. 16.

⁶ El texto original: WILTHAGEN, T. “Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?” *WZB Discussion Paper*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, 1998, p. 1.

⁷ CAL. y BENGOTXEA. “La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y respeto a los derechos sociales”, *op. cit.*, p. 20.

⁸ VALDES DAL-RE. y LAHERA FORTEZA. “La flexiseguridad laboral en España”, *op. cit.*, p. 9.

⁹ MIGUÉLEZ LOBO, F. y PRIETO RODRÍGUEZ, C. “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”, *Política y Sociedad*, vol. 46, n.º 1, 2009, p. 276.

¹⁰ BERISTAIN GALLEGOS, E. “Flexiseguridad”, *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, n.º 17, 2013, p. 15.

¹¹ *Ibidem* p. 12.

¹² El *Golden triangle* o Triángulo dorado *danés* se componen de tres ejes; “La flexibilidad en la relación de trabajo, destinada a facilitar el despido. Una alta protección frente al desempleo, con una financiación que recae en el Estado, y unas nuevas políticas de activación del mercado de trabajo, que mejoren la capacitación y las aptitudes de las personas trabajadoras favoreciendo una reinserción laboral”, como expone BLANCAS BUSTAMANTE, C. “Flexiseguridad, derecho al trabajo, y la estabilidad laboral”, *Derecho PUCP*, n.º 68, 2012, pp. 385-388.

con sus matices correspondientes, que entraron en vigor a finales de siglo¹³. Es por ello, por lo que la Unión Europea (UE) percibe al modelo danés, y al holandés como los cimientos de la flexiseguridad.

Al margen de los países de Dinamarca y Holanda, las políticas de flexibilidad en el resto de los países de la UE han tenido una evolución pausada, y modesta a lo largo de los años debido al uso de estrategias no coordinadas entre flexibilidad y seguridad, como es el caso de España¹⁴.

El momento crítico, para las instituciones europeas en relación con la flexibilidad y la seguridad, es el denominado Libro Verde de 1997. La Comisión Europea, plantea un concepto central; “La nueva empresa flexible”. No fija un modelo único, sino que plantea la posibilidad de un infinito catálogo de ellos, adaptados a las condiciones internas de los países. En este texto, la Comisión propone, que las transformaciones hacia esos nuevos modelos puedan explicarse a través de tres factores: “los recursos humanos, los mercados y la tecnología”¹⁵. La nueva organización por lo tanto presenta un nuevo desafío en el sistema de relaciones laborales, donde se necesitará la cooperación de los interlocutores sociales, para conseguir un equilibrio en los intereses de ambas partes.

Este concepto de “flexiseguridad”, fue evolucionando en el contexto supranacional a lo largo de los años, acabando en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Donde en su objetivo n.º 8 “Crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”¹⁶, se aboga por “Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación”¹⁷. En otros términos, argumenta que el mercado a fin de lograr una expansión económica sostenible necesita amoldarse a los constantes cambios que vive la sociedad actual, introduciendo así nuevas formas de empleo.

En el ámbito estatal, la búsqueda de un modelo más flexible estuvo condicionado por la herencia del sistema franquista. Un sistema de relaciones laborales muy estático,

¹³ TANGIAN, A. “Flexiseguridad Europea: Conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, n.º 16, 2008, p. 103.

¹⁴ En la investigación realizada por CAL. y BENGOETXEA. “La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y respeto a los derechos sociales”, *op cit.*, p. 19. Con el objetivo de desarrollar la flexiseguridad se requiere que la flexibilidad y la seguridad se desarrollen de manera paralela, la ausencia de esta coordinación provoca una desregulación en el mercado laboral sin garantizar seguridad necesaria. Este fue el caso de la mayoría de los países de la UE, al margen de Holanda y Dinamarca.

¹⁵ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: “Libro Verde”. *Cooperación para una nueva organización*. Bruselas 16.04.1997. COM (97) 128 final, p.3.

¹⁶ Sobre el Objetivo n.º 8, *vid*: TORTAJADA CHARDÍ, P. Y VÁZQUEZ VILANOVA, J. M. “La Unión Europea ante el reto de un modelo de trabajo decente y crecimiento económico. ODS de la agenda 2030 y proposición de posicionamiento de la OIT”, *El derecho de la Unión Europea ante los objetivos de desarrollo sostenible*, 2022, pp. 379-395.

¹⁷ A/RES/70/1 ASAMBLEA GENERAL. *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Distr. General, 2015. p. 23.

rígido y con gran intervención por parte del Estado¹⁸. No es hasta la reforma de 1994¹⁹, y la publicación en 1997, del I Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, también conocido como Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC)²⁰, cuando la flexiseguridad y especialmente la flexibilidad interna, adquieren un mayor peso dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Dicha normativa experimentó numerosas reformas a lo largo de los años, con la finalidad última de adaptarse a las circunstancias cambiantes que acontecen a las sociedades actuales. Es por ello por lo que los Acuerdos Interconfederales y, por consiguiente, la negociación colectiva, tendrán un papel preminente en la evolución de dichas políticas, complementando la legislación vigente de nuestro país.

1.2. LA FLEXIBILIDAD INTERNA COMO ALTERNATIVA A LA FLEXIBILIDAD EXTERNA

La flexibilidad se considera, por ende, un mecanismo esencial para la adaptación y la mejora de los niveles de competitividad y productividad de las empresas, una respuesta de los agentes económicos hacia la inestabilidad de un mundo en constante renovación²¹. La flexiseguridad comprende en sí, dos medidas o mecanismos; la flexibilidad externa y la flexibilidad interna.

Para hablar de flexibilidad externa, hay que hablar del reajuste que llevan a cabo las empresas respecto al número de personas trabajadoras. Según la Comisión Europea, la flexibilidad externa comprende cuatro elementos: “la flexibilidad de entrada, la flexibilidad de salida, las políticas activas del mercado laboral y la protección frente al desempleo”. Por lo tanto, estamos hablando de una flexibilidad en términos numéricos, cuantas personas trabajadoras comienzan a trabajar, cuantas finalizan su relación laboral, o la descentralización del proceso productivo mediante contrata y subcontratas. En lo relativo a la contratación, a los despidos, y a las contrata y subcontratas, es la ley la que plantea diversas posibilidades, partiendo de la contratación temporal, hasta la descentralización del proceso productivo, produciendo así un ahorro de costes en las organizaciones. En cuanto a los despidos, *ex lege*, en el ámbito nacional el empresario podrá optar entre dos alternativas: el despido individual, y el despido colectivo, cuando este afecte a un volumen determinado de personas.

La flexibilidad interna, en cambio se proyecta en las relación laboral como la alternativa a la destrucción del empleo. Dos notas conforman su esencia: El objeto y el fin. El objeto entendido como “las condiciones de trabajo de uno, o varios contratos de trabajo ya existentes”, y el fin como “aquella adaptación que realizan las empresas a las

¹⁸ VALDES DAL-RE. y LAHERA FORTEZA. “La flexiseguridad laboral en España”, *op.cit.*, p. 35.

¹⁹ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE n.º 122, de 23 de mayo de 1994)

²⁰ Plasmado en: Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, (BOE n.º 135, de 6 de junio de 1997).

²¹ RUESGA BENITO, S. M. *Instrumentos de Flexibilidad Interna en la Negociación Colectiva*, en AA.VV, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, n.º 101, 2012, p. 19.

circunstancias del mercado y la evitación de la pérdida de empleos”²². Por lo expuesto se podría decir que, a diferencia de la flexibilidad externa, esta apuesta por términos cualitativos. Su fin no es la reorganización productiva, si no evitar la pérdida de empleos, mejorando los instrumentos existentes dirigidos a las condiciones de trabajo. Alude por lo tanto a la movilidad funcional, a cláusulas de inaplicación salarial, a la movilidad geográfica, a los niveles de cualificación profesional, a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, o de los sistemas de trabajo y rendimiento.

Una vez presentados ambos mecanismos, se plantea una discusión entre la preferencia de uso de ambos instrumentos en el contexto laboral. En el ámbito europeo, el Libro Verde de 2006 titulado “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, aboga por la idea de flexiseguridad (*vid. Supra* 1.1), aunque poniendo un énfasis en la prestación laboral²³; es decir, no menciona expresamente que el empleo deba favorecer la flexibilidad interna, pero si defiende de manera indirecta esa protección, reduciendo de forma significativa la libre autonomía del empresario de llevar a cabo despidos masivos en situaciones críticas.

En el marco estatal, especialmente en los últimos años, se muestra una clara inclinación al uso preferente de la flexibilidad interna. La publicación, en 2011, del RD - Ley 7/2011, sobre “Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva”, establece en su art. 6 el concepto de “Flexibilidad interna negociada”, otorgando un papel preminente a la negociación colectiva, con el objetivo de evitar el uso multitudinario de las medidas de flexibilidad externa.

Otro precepto que se enlaza con esta tendencia es la Ley 3/2012, sobre “Medidas urgentes del mercado laboral”. El legislador, concretamente en su Capítulo III, propone una serie de “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”, comprendidas entre los arts. 8 y 16. Su art. 14 sobre negociación colectiva, por el que se da una nueva redacción al art. 82.3 del ET, expone que las condiciones estipuladas en convenios colectivos “Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia”. En relación con este artículo hay que mencionar los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), actualmente denominados Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). Pero antes de pasar a hablar de los AENC, hay que detenernos en dicha ley.

²² PRECIADO DOMÈNECH, C. H. “La Flexibilidad Interna Tras la Ley 3/2012, de 6 de Julio”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 118, 2013. p. 18.

²³ MARTÍNEZ ABASCAL. V. A. “El Modelo de Flexiseguridad en el Ordenamiento Laboral Español”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 135, 2018, p. 46.

La reforma de la Ley 3/2012²⁴, de 10 de febrero, generó diferentes dudas acerca de su constitucionalidad²⁵. El primer precepto que suscitó interrogantes acerca de su constitucionalidad y el que a nosotros más nos concierne, es el artículo mencionado anteriormente, el artículo 14 “al que imputan la vulneración de los arts. 24.1, 28.1 y 37.1, todos ellos de la Constitución Española (CE), con motivo de la atribución a la Comisión Consultiva Nacional de los Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, de la facultad de acordar la inaplicación de lo pactado en convenio colectivo”, los recurrentes por ello consideraron que dicha “intromisión pública afecta claramente al contenido esencial de la NC (art. 37.1 CE), como también del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) desde el momento en que aquélla constituye un instrumento de la acción sindical”. Otro precepto que tuvo suma importancia es el art. 12.1 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que modifica el art. 41 del ET, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Los recurrentes alegaban “que tal precepto vulnera el reconocimiento constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos (art. 37.1 CE), la libertad sindical (art. 28.1 CE), y el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE)” argumentando que “el empresario pueda alterar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en acuerdos o pactos colectivos”. Finalmente, la sala del Tribunal Constitucional (TC) desestimó el recurso de inconstitucionalidad planteado por los Diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del congreso de los Diputados, justificando que ambos preceptos no vulneraban los artículos 24.1, 28.1 y 37.1 CE, ni afectaba a la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Aunque el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré, elaboró un voto particular acerca de la constitucionalidad de la norma donde exponía una serie de motivos acerca de porque la Ley 3/2012, y por ende el RD-ley 3/2012, debió declararse una norma inconstitucional y nula.²⁶

Retomando donde lo dejamos, el capítulo primero apartado segundo del II AENC²⁷ (*vid. Infra* 2.3) declara que “Las Organizaciones firmantes consideran que los convenios deberían incorporar la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta

²⁴ RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (*BOE n.º 36*, 11 de febrero de 2012). Una reforma que fue considerada por algunos autores como “verdaderamente regresiva en lo que respecta a los derechos de las personas trabajadoras, entre otros aspectos por la intensificación de los mecanismos de flexibilidad tanto interna como externa en detrimento de la seguridad de las personas trabajadoras”, RUEDA MONROY, J. A. “El Derecho del Trabajo Durante La Pandemia, Una Mirada al Futuro: El Refuerzo de los Mecanismos de Flexibilidad Interna en España”, 2022, p. 3.

²⁵ Véase la STC 8/2015, de 22 de enero (*BOE n.º 47*, de 24 de febrero de 2015), donde se desestima el recurso de inconstitucionalidad presentado por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del congreso de los Diputados.

²⁶ Sobre el Voto Particular de Fernando Valdés Dal-Re, véase MORENO VIDA, M. N. “La concepción de Fernando Valdés Dal-Re sobre el canon de constitucionalidad, la fuerza vinculante de los convenios colectivos, el contenido esencial del derecho al trabajo en su vertiente individual y la protección del trabajador frente a los despidos sin justa causa. A propósito de su voto particular a la STC 8/2015 sobre la constitucionalidad de la Reforma Laboral de 2012”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. n.º 3 (Especial), 2023, pp. 169-179. Sobre la constitucionalidad de la norma, véase, BAYLOS GRAU, A. “La Descontitucionalización del Trabajo en la Reforma Laboral del 2012”, *Revista de derecho social* n.º 61, 2013, pp. 19-42.

²⁷ Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. (*BOE n.º 31*, de 6 de febrero de 2012).

para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad de este”.

De esta manera, se manifiesta de forma nítida el posicionamiento que tiene la legislación española en relación con los mecanismos internos de flexibilidad. Una clara predilección para su uso, y con gran respaldo de la normativa para su implementación, dejando como *ultima ratio* la utilización de los instrumentos externos, como el despido. El Tribunal Supremo (TS) se manifestó, en relación con el art. 41 ET (MSCT), al respecto y declaró que la “vara de medir para el uso de estos instrumentos no es la crisis empresarial sino la mejora de la situación de la empresa”.²⁸ Entendiendo que lo importante no es justificar que la empresa se encuentre en una situación crítica, sino que el uso de ese método produzca en la corporación un escenario de mejora a largo plazo.

Acreditado también el apoyo jurisprudencial, nos encontramos de nuevo un favorable apoyo al uso de mecanismos internos, en sustitución de los reajustes numéricos. Debido a que no solo son los mecanismos externos los que pueden proporcionar una respuesta ante las situaciones de crisis. Puesto que una empresa, con una estructura interna flexible permite una adaptación mucho más ágil y eficiente a las necesidades del mercado. De la misma manera concede que las personas trabajadoras, sometidas también a modos sociales y de vida en constante transformación, se adapten al mercado. Consiguiendo una estabilidad y equilibrio entre las necesidades de la empresa y del personal asalariado.

1.3. LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

1.3.1. Normativa de la Unión Europea

En 2002, el Consejo de la Unión Europea invitaba “A negociar y a poner en práctica, en todos los niveles apropiados, acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo, con el fin de lograr que las empresas sean productivas, competitivas y adaptables a los cambios industriales, alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, y aumentar la calidad de los puestos de trabajo.”²⁹. La idea era dejar en manos de los interlocutores sociales acuerdos con el fin de mejorar la flexibilidad del trabajo en las empresas. No es hasta el 27 de junio de 2007 cuando la Comisión de las Comunidades Europeas elaboró un comunicado sobre los principios comunes de la flexiseguridad. Es la misma Comisión la que reconoció: “Que las medidas de flexiseguridad deben reflejar situaciones nacionales muy distintas”. Pero la UE con el objetivo de facilitar el diálogo a los Estados, establece ocho principios comunes de flexiguridad³⁰, los cuales podrían servir de columna vertebral para elaborar las políticas de flexibilidad de los Estados miembros.

²⁸ FJ quinto, STS 3647/2011, 16 de mayo de 2011. ECLI:ES:TS:2011:3647. (rec. 197/2010).

²⁹ Decisión 2002/177/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2002, “Relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002”. (punto 13.III).

³⁰ COMISIÓN EUROPEA “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexiseguridad y la seguridad”, *op. cit.*, p. 10.

Hasta la fecha, no se conoce ninguna normativa, a nivel supranacional, general y detallada acerca de los contenidos mínimos de la flexibilidad interna. Sin embargo, la UE sí que regula en distintas directivas materias con repercusión directa en la flexibilidad interna. Primeramente, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo, y de Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo. Como su propio nombre indica, regula unas disposiciones mínimas acerca de la reordenación del tiempo, tales como las pausas, el descanso diario, semanal, las vacaciones anuales, y un largo etcétera.

Por otro lado, la Directiva 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 los cuidadores, también tiene un gran efecto en la ordenación del tiempo de trabajo, ya no solo por su carácter vinculante de aplicación general³¹, sino porque introduce nuevas fórmulas de trabajo flexible, donde las personas trabajadoras tendrán a su disposición una serie de derechos de presencia “Aquellos que permiten al trabajador o la trabajadora compaginar su esfera familiar y profesional sin limitar su presencia en esta última”³². Dicha Directiva deroga a la Directiva 2010/18, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, que además formula un reconocimiento más amplio de las necesidades de conciliación³³, no se centra de manera exclusiva en la conciliación familiar basada en la crianza o en el cuidado del menor, sino que, a fin de atender a las nuevas necesidades de la sociedad, marcada por el envejecimiento, la conciliación se amplía también al cuidado de familiares como es el caso de abuelos y hermanos.

Con el fin de evitar un sesgo de género en la conciliación de la vida familiar y laboral (*vid. Infra* 3.1.), la directiva afirma en su artículo 11 que se prohíbe la discriminación por la solicitud o el disfrute de dichos permisos. Aunque parte de la doctrina considera que dicha directiva no constituye en una discriminación por razón de sexo, por el uso de los derechos de conciliación³⁴. A fin de intentar reducir las desigualdades y alcanzar un equilibrio, la directiva establece una serie de mínimos que los Estados miembros deben cumplir: un permiso de paternidad, un permiso parental, un permiso de para cuidar de una persona de la unidad familiar, y la posibilidad de solicitar fórmulas de trabajo flexible.

No se debe confundir el permiso parental, con el permiso de paternidad. Mientras que el permiso parental aboga por una flexibilidad en sentido amplio, con una duración de al menos cuatro meses, el permiso de paternidad se limita a regular que el trabajador tenga derecho a un permiso de diez días. Un permiso que tiene que ser reconocido en

³¹ El Art. 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) declara “La directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios”.

³² LÓPEZ ÁLVAREZ. M. J. “La Adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, n.º 3, 2022, p. 68.

³³ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. “La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, vol. 14, 2022, p. 258.

³⁴ MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. “El nuevo marco jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, vol. 1, n.º 112, 2021, p. 30.

la legislación nacional de cada Estado, debido al nacimiento del recién nacido o adopción de este. Considerando este último como una flexibilidad en sentido muy limitado, un permiso efímero sin gran repercusión en la gestión del tiempo.

En la misma fecha, la Comisión Europea aprobó la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Directiva, que considera como pilares fundamentales dos principios. El principio n.º 5 del pilar europeo de derechos sociales, que expone que “los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo”, y el principio n.º 7 que sostiene que los trabajadores tienen “derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral”. Es la propia directiva la que pretende paliar la precariedad laboral³⁵, ampliando dicha protección a las nuevas formas de trabajo que no se encontraban amparadas por la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991. En relación con la ordenación del tiempo del trabajo, el apartado segundo del artículo 2 expone tres definiciones que repercuten en esta materia: “el calendario horario”, “horas y días de referencia” y el “patrón de trabajo”. En su Capítulo III, la directiva encomienda a los Estados miembros una serie de “requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo”. Unos requisitos que pueden agruparse en dos categorías, una serie de garantías transversales que intenta combatir la precariedad del empleo como es el caso de la limitación de los periodos de prueba o el pluriempleo. Y, en segundo lugar, las distintas manifestaciones del trabajo fijo-discontinuo³⁶.

En sintonía con la política de ordenación del tiempo de trabajo, cabe destacar, por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET)³⁷ del 16 de julio de 2002, firmado por los interlocutores sociales nivel europeo. Las partes firmantes consideran que el teletrabajo debe considerarse como un “Medio para modernizar la organización del trabajo”, dando lugar a nuevas formas de contratación flexible que tendrán su repercusión en la ordenación del tiempo. Centrándonos en el tema que nos concierne, el AMET vuelve a dejar en manos de los interlocutores sociales, de nivel nacional, la negociación acerca de las políticas de teletrabajo, regulando únicamente en este acuerdo los principios generales que deben ser seguidos por los Estados Miembros.³⁸

En cuanto a normativas europeas acerca de movilidad geográfica, la UE aborda el tema desde una perspectiva comunitaria. La Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 16 diciembre de 1996, relativa al desplazamiento de

³⁵ ELORZA GUERRERO, F. “La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 168, 2023, p. 71.

³⁶ *Ibidem* pp. 82-84.

³⁷ El acuerdo puede consultarse en: europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement-en.pdf. La síntesis del acuerdo traducido al castellano puede encontrarse en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.

³⁸ Si se desea conocer más acerca del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. vid. THIBAUT ARANDA, J. JURADO SEGOVIA, A. “Algunas Consideraciones en Torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 72, 2003, pp. 35-68.

trabajadores efectuados en el marco de una prestación de servicios. No aborda de manera directa la movilidad geográfica, sino que establece unos principios acerca de las condiciones laborales que deben de tener los trabajadores desplazados. Otro precepto europeo, que tiene trascendencia en materia de movilidad geográfica es el Reglamento 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, sobre la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, este reglamento tiene como finalidad facilitar la movilidad de los trabajadores dentro de la UE.

Acerca de los mecanismos de flexibilización y estabilización del empleo, y los expedientes de regulación temporal de empleo, no existe una directiva que establezca una serie de mínimos, por lo que se entiende que la UE encomienda, y delega en los propios Estados, la regulación de dichos instrumentos. Como se ha expuesto antes, las políticas de flexibilidad interna carecen de una normativa europea, debido a la complejidad de la regulación. Es por ello por lo que la legislación estatal, y el diálogo social, juegan un papel muy importante dentro del ordenamiento de cada país. Cuya finalidad es lograr una mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, sin menoscabar en la productividad y el crecimiento de las empresas.

1.3.2. Normativa Estatal

En el contexto nacional las medidas de flexibilidad, como bien se dijo antes, se iniciaron con la aprobación del primer Estatuto de los Trabajadores (ET), Ley 8/1980 de 10 de marzo. Dicha ley sentaba unas bases mínimas sobre la flexibilidad interna que se apreciaban en los artículos 39, 40 y 41, donde se regulaba de manera breve la movilidad funcional, geográfica y las modificaciones de las condiciones de trabajo respectivamente. No obstante, el Estatuto de 1980 apostaba por una flexibilidad externa, donde los contratos temporales y las formas de extinción de los contratos de trabajo tenían una mayor importancia, en resumen, la flexibilidad externa seguía siendo la opción más predominante y accesible dentro de la estructura legislativa.

No es hasta la reforma de 1994, donde la vertiente de la adaptación interna empieza a ser elemental y donde la negociación colectiva adquirirá un papel principal, con el fin de evitar la excesiva temporalidad en la contratación. La reforma laboral, tenía por lo tanto el objetivo de potenciar las competencias de la negociación colectiva sobre todo en materia de condiciones de trabajo, y flexibilizar el marco de las relaciones laborales. El art. 39 ampliaba las posibilidades de movilidad funcional de los trabajadores, dejando a los convenios colectivos una amplia autonomía. En materia de MSCT, art. 41 del ET, se introdujo una novedad muy importante “La modificación de las condiciones establecidas en convenio colectivo regulado en el Título III de la presente Ley solo podrán producirse por acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores...”, eliminando así la necesidad de autorización administrativa previa, y dejando potestad plena a la empresa y a la representación unitaria para poner en marcha su activación. Produciendo una deslegalización de buena parte de las condiciones de trabajo³⁹, e intensificando la autonomía colectiva⁴⁰.

³⁹ MARTIN VALVERDE, A. GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2023, p. 82.

⁴⁰ El presupuesto básico de la negociación colectiva es el reconocimiento de la “autonomía colectiva”, entendiendo la autonomía colectiva como la “capacidad de autoorganización y de autorregulación de sus

A lo largo de estos años, las políticas de flexibilidad interna han sido modificadas de manera numerosa⁴¹. Partiendo de los hechos descritos, la última reforma legislativa se produjo en 2021, el RD-Ley 32/2021 “De medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”.

Dos preceptos son los que fijan un avance importante en las políticas de flexibilidad interna. En primer lugar, el art. 47 ET, sobre “Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”, los comúnmente denominados ERTE (*vid. Infra 2.3.1*). Esta nueva redacción vino impulsada por la pandemia derivada del COVID-19. La experiencia sufrida durante la crisis sanitaria impulsó la regulación de los ERTES hacia un nuevo rumbo, incorporando medidas que habían sido aplicadas durante la misma⁴². Incentivando así un refuerzo para las empresas que se encuentran en momentos críticos, de carácter temporal o permanente, derivados de pérdidas económicas o de una baja productividad, entre otras. Es por ello, por lo que los ERTES pasan considerarse el armazón, de los instrumentos de flexibilidad interna, de la última laboral⁴³. Convirtiendo de esta manera los ERTES en una estrategia más viable y más accesible en comparación con los expedientes de regulación de empleo.

La otra gran figura que rige el RD-Ley 32/2021, es el denominado “Mecanismo RED de flexibilidad y Estabilización en el Empleo”, cuya regulación se encuentra en el art. 47.bis ET. Este “Permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo” cuya activación depende exclusivamente del Consejo de ministros. Será por lo tanto un instrumento de flexibilidad interna que permite reducir la carga de las cotizaciones de Seguridad Social y cuyo objetivo principal es evitar que las personas trabajadoras pierdan su empleo; por ende, la no destrucción de la actividad laboral⁴⁴.

La normativa de flexibilidad interna se extiende más allá del marco puramente legislativo. El art. 37.1 de la CE proclama que “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios” El art. 82.2. ET expone que “Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los

relaciones por parte de determinados grupos sociales” MARTIN VALVERDE, GARCÍA MURCIA, *op. cit.*, p. 368.

Sobre la autonomía colectiva en la reforma de 1994, *vid.*: BAYLOS GRAU, A. “El papel de la autonomía colectiva en la reforma de las relaciones laborales”, *La nueva regulación de las relaciones laborales: primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social*, 1995, pp. 401-420.

⁴¹ Es el caso de la reforma laboral del 2012, RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma laboral, que modificó el art. 40 sobre Movilidad geográfica, o art. 41 sobre MSCT entre otros.

⁴² DE LA PUEBLA PINILLA, A. “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre. Una Reforma Laboral Cargada de Futuro”, *Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, n.º 1, 2022, p. 2.

⁴³ QUINTANA RAMOS, M. L. “La centralidad de la flexibilidad interna en la reforma laboral de 2021: un despliegue de estímulos empresariales y beneficios sociales para promocionar los ERTES en detrimento de los despidos”, *Revista de Derecho Social*. n.º 98, 2022, p. 16.

⁴⁴ MONEREO PÉREZ, J. L. ORTEGA LOZANO, P. G. “Mecanismo RED de flexibilidad interna y garantía de la estabilización del empleo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. n.º 161, 2022, p. 309.

trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente, podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”, es decir que los convenios colectivos también tendrán un papel primordial en la fijación de las condiciones de trabajo, y serán de aplicación obligatoria durante toda su vigencia: *pacta sunt servanda*⁴⁵. Centrándonos en el objeto del estudio, la negociación colectiva es entendida como el instrumento de adquisición de la flexibilidad⁴⁶. En la exposición de motivos, apartado segundo, de la Ley 11/1994, se plantea la idea de la negociación colectiva como un “Instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas. Para ello, espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasan al terreno de la negociación colectiva”.

2. FLEXIBILIDAD INTERNA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

La expresión “negociación colectiva” parte de la idea de que es “en esencia un procedimiento de adopción de reglas y decisiones entre sujetos que representan a grupos con intereses interdependientes, pero, al menos en parte, divergentes”⁴⁷. La negociación colectiva se considera por ello, hoy por hoy, “el cauce más importante por el que discurren las relaciones colectivas de trabajo”⁴⁸, y “el medio de establecer la democracia industrial como condición esencial para la democracia política”⁴⁹. Cuando uno habla, y de la negociación colectiva suele limitarse a pensar de manera directa en los convenios colectivos; tanto convenios *erga omnes* como *extra legem*; Pese a ser la figura tipológicamente preminente, los resultados de la autonomía colectiva no se limita únicamente a estos tipos de pactos.

El art. 37.1. CE reconoce que “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos”. Si realizamos una división en el artículo y únicamente nos centramos en la primera parte, podemos deducir que es la ley la que da un carácter complementario a la negociación colectiva, al garantizar ella misma su eficacia. La negociación colectiva es por ello entendida como “una garantía constitucional y un derecho de libertad”⁵⁰, y no como “un poder normativo primario”⁵¹. Como garantía constitucional exige del legislador una intervención que asegure “la

⁴⁵ Es uno de los principios que preside la teoría general de los contratos. El art. 1091 del Código Civil (CC) establece que “Los contratos son obligatorios, tienen fuerza de ley entre las partes, y deben cumplirse al tenor de estos”.

⁴⁶ GOERLICH PESET. J.M. “Flexibilidad interna y negociación colectiva en la reforma de 2012”, *Documentación Laboral*, n.º 95, 2012, pp. 57-58.

⁴⁷ MARTIN VALVERDE. GARCIA MURCIA., *op cit.*, pp. 367-368.

⁴⁸ *Ibidem* p. 369.

⁴⁹ MERCADER UGUINA, J.R. “La Estructura de la Negociación Colectiva”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 76, 2004, p. 116.

⁵⁰ VALDÉS DAL-RÉ. F. “La Eficacia Jurídica de los Convenios Colectivos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 76, 2004, p. 46.

⁵¹ *Ibidem* p. 52.

efectividad del derecho y la fuerza vinculante del convenio”⁵². En este sentido, “la CE ha reconocido a los representantes de los trabajadores y empresarios un poder de regulación afectado a un concreto fin, cual es la ordenación de las relaciones laborales en su conjunto” (STC 58/1985, de 30 de abril, FJ 4), un “instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo” (STC 58/1985, de 30 de abril, FJ 6).

Si nos centramos en la segunda parte del art. 37.1 CE, se puede observar que el texto constitucional nos habla de la “fuerza vinculante de los convenios colectivos”. Por consiguiente, es la propia CE la que dota a los convenios colectivos de una eficacia real y no meramente obligacional⁵³. El Tribunal Constitucional se pronunció para dar respuesta al carácter que tienen los convenios colectivos dentro del ordenamiento jurídico, y la sala manifestó que “la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica [...] la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica”⁵⁴, la “fuerza vinculante” que conduce a reconocerles el tratamiento de auténticas normas jurídicas” (STC 151/1994, de 23 de mayo, FJ 2). Aclarando que la fuerza vinculante atribuye a los convenios colectivos, *erga omnes*, de una eficacia normativa, siendo por ello un producto externo al contrato de trabajo⁵⁵. Pese a tener una inevitable dimensión contractual⁵⁶, el convenio colectivo adquiere naturaleza normativa. Es por ello por lo que el convenio es definido como un híbrido “con cuerpo de contrato y alma de ley”⁵⁷, con una dimensión contractual y una fuerza normativa.

“La prioridad de rango de ley sirve a la jurisprudencia constitucional para imponer la fuerza vinculante del convenio colectivo a la autonomía individual” STC 105/1992 (FJ 6). Dicha sentencia también expone, en su FJ 6, que se “presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el convenio”. Entendiendo que la negociación colectiva, en sentido amplio, se muestra como una forma de asegurar y mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras por encima de los acuerdos individuales que puedan concertar dichas personas. Así es un instrumento que sirve a la finalidad compensadora característica del derecho del trabajo⁵⁸ frente a derecho común de los contratos⁵⁹.

⁵² *Ibidem* p. 46.

⁵³ *Ibidem* p. 55.

⁵⁴ FJ cuarto, STC 58/1985, de 30 de abril (*BOE n.º 134*, de 05 de junio de 1985).

⁵⁵ GARCÍA MURCIA, J. “Condición Más Beneficiosa y Negociación Colectiva”, *Documentación Laboral*, n.º 114, 2018, p. 103.

⁵⁶ *Idem*.

⁵⁷ MARTÍN VALVERDE. GARCÍA MURCIA. “*Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, p. 375. Expresión utilizada por CARNELUTTI, F. en su monografía: *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro: lezioni di diritto industriale*, CEDAM, Padova, 1936, pp. 116-117.

⁵⁸ El derecho del trabajo “se asienta sobre una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no solo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia o subordinación de uno respecto del otro” expone CASAS BAAMONDE, E. C. en “La trascendencia Constitucional de los Principios de ordenación de las fuentes jurídico-laborales”, *Derecho Privado y Constitución*, n.º 17, 2003, p.104.

⁵⁹ CASAS BAAMONDE. “La Trascendencia Constitucional de los Principios de Ordenación de las Fuentes Jurídico-Laborales”, *op.cit.*, p. 116.

Partiendo de lo expuesto, hay que centrarnos en el papel que ha desempeñado la negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico. La negociación colectiva nace durante el franquismo con la Ley sobre Convenios Colectivos Sindicales de abril de 1958⁶⁰, lo que abrió la puerta a un nuevo rumbo de las relaciones laborales. Sin embargo, no es hasta la aprobación del primer Estatuto de los Trabajadores⁶¹ cuando la auténtica negociación colectiva empieza a ser una realidad. Aun con esto no es hasta la llegada de la reforma laboral de 1994, Ley 11/1994, cuando la negociación colectiva sufrió una gran transformación. Esta reforma supuso una apertura del sistema⁶², derogó las ordenanzas laborales franquistas, replegó el exceso de intervencionismo estatal e introdujo flexibilidad⁶³, reconociendo a la autonomía colectiva como sistema preferente para regular temas laborales que antes solo eran de competencia legislativa.

En 1997, se produjo otra reforma laboral que siguió la misma línea que la anterior. Ese mismo año el diálogo social, adquirió una especial relevancia. El 13 de mayo de 1997, se elaboró por parte de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, un Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva que se convertiría en el eslabón de un conjunto de acuerdos, con la finalidad de recuperar el “espacio vital constitucionalmente reconocido”⁶⁴. Dejando de lado la centralización de la negociación colectiva, y abriendo paso a una descentralización cada día más presente.

Entrados ya en el presente siglo, la primera reforma laboral fue elaborada y aprobada durante el gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) en 2010⁶⁵. Supuso otro cambio en la perspectiva de la negociación colectiva, no se trataba de una reforma centrada en este ámbito, pero sí que modificó notablemente su estructura. Intensificando de nuevo la descentralización de la negociación, se hizo prevalecer los convenios colectivos de carácter empresarial. Un año más tarde nos encontramos con otra reforma laboral, RD-Ley 7/2011, también impulsada por el PSOE; dicha reforma sí que afectó más en profundidad al sistema de la negociación colectiva. Se trataba de una reforma desde dentro del sistema, con elementos más continuistas que rupturistas y que, más bien modernizaba las reglas anteriores⁶⁶, con la finalidad de flexibilizar el sistema y adaptarlo a la crisis económica acontecida durante dichos años. Es decir, modificaba el Título III del ET, ampliando las posibilidades de la representación sindical

⁶⁰ Ley de 24 de abril 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales (BOE n.º 99, de 25 de abril de 1958).

⁶¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 64, de 14 de marzo de 1980).

⁶²CEBRIAN LÓPEZ, I. PITARCH HIGUERA, J. “Reflejo Económico de la negociación colectiva”, en AA.VV, *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant Lo Blanch, 2006, p. 644.

⁶³ LAHERA FORTEZA, J. *La Negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*. Tirant lo Blanch. 2022, p. 19.

⁶⁴ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. “La negociación colectiva como fuente de ordenación de las condiciones laborales: ¿Se encuentra su estructura obsoleta para atender los problemas del nuevo modelo de relaciones laborales? *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n.º 312, 2009, p. 69.

⁶⁵ RD-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE n.º 147, de 17 de junio de 2010). Si desea conocer más acerca de la Reforma laboral de 2010, vid. CRUZ VILLALÓN, J. “Algunas claves de la reforma laboral de 2010”, *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 107, 2010, pp. 21- 52.

⁶⁶ LAHERA FORTEZA, *op. cit.*, p.21.

en la empresa, para la negociación de convenios colectivos de dicho ámbito⁶⁷, y añadiendo una mayor flexibilidad respecto de las condiciones de trabajo colectivas⁶⁸.

Con la llegada del Partido Popular en 2012 al gobierno, se aprobó una reforma, RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, que a posteriori quedaría plasmada en la Ley 3/2012, de 6 de julio. Esta reforma tenía como objetivo modificar de nuevo el sistema de relaciones laborales, alternado, entre otras condiciones, el modelo de negociación colectiva, con muchos elementos de continuidad con las reformas legales predecesoras, pero incorporando nuevas piezas que rompieron con los esquemas establecidos⁶⁹. Centrándonos en el tema que nos atañe, el Título III del ET respetó a nivel general la estructura del Estatuto de 1980. Aunque uno de los cambios más importantes de la reforma, fue la limitación anual de la ultraactividad del convenio colectivo (86.3 ET)⁷⁰. Una modificación realmente importante debido a que afectaba directamente a las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Si el año de negociación no daba lugar a un acuerdo, se aplicaba en su caso el convenio colectivo superior, si lo hubiera; si por lo contrario no existiera un convenio superior, la norma dejaba desamparadas a las personas trabajadoras. Cuestión que más tarde solucionaría la jurisprudencia⁷¹. Otro cambio que adquirió suma importancia fue el art. 83.2 ET. Donde se fijaba que los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos de ámbito estatal y autonómico, podrían fijar reglas dispares de estructura y concurrencia de convenios colectivos⁷².

Con el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, la negociación colectiva vuelve a sufrir una reconfiguración. Dicha reforma laboral difiere en relación con las anteriores, siendo presentada como “antagónica a las reformas previas”⁷³. La promoción de la contratación estable, la reducción de la temporalidad, la apuesta por los mecanismos de flexibilidad interna frente a las reestructuraciones empresariales, y el refuerzo de la negociación colectiva⁷⁴, eran los objetivos principales de la reforma acontecida en diciembre del 2021. Atendiendo únicamente al modelo de negociación colectiva, la reforma se limitó a retocar las reglas de prioridad aplicativa de convenio de empresa y

⁶⁷ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. “La negociación colectiva en España tras las reformas de 2010, 2011 y 2012”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, n.º 1, 2013, p.7.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 9.

⁶⁹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*. Cinca, Madrid, 2012, p. 18.

⁷⁰ LAHERA FORTEZA, *op.cit.*, p.23.

Sobre la pérdida de ultraactividad en la reforma de 2012, véase: CASAS BAAMONDE, M.^a, E. “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 9, 2013, pp. 1-13.

⁷¹ Sobre las soluciones que dio la jurisprudencia: STS 253/2014, de 23 de septiembre 2015. STS 264/2014, de 22 de diciembre de 2014, STS 6638/2014, de 22 de diciembre. Vid, SEMPERE NAVARRO, A. V. “Primera respuesta de la audiencia nacional a los interrogantes sobre ultraactividad”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 6, n.º 6, 2013, pp. 239-242.

⁷² ESCUDERO RODRÍGUEZ., *op. cit.*, p.23.

⁷³ ÁLVAREZ ALONSO, D. “La reforma laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 266, 2023, p. 82.

⁷⁴ *Idem*.

recuperar la “ultraactividad” indefinida de los convenios⁷⁵. Siendo definidas como modificaciones de gran relevancia, pero de carácter puntual⁷⁶. Estos cambios se encuentran plasmados en los artículos 84.2 y 86.3 del ET, respectivamente, dejando el resto de los preceptos regulados como en las reformas producidas en 2010-2012.

Como se ha podido observar durante los últimos años, las reformas han tenido como finalidad la búsqueda de una negociación colectiva descentralizada centrándose en dar prioridad a los convenios colectivos de carácter empresarial. Ahora bien, hay que pensar en cómo afecta esta situación al modelo de negociación colectiva española, si con todo esto la descentralización genera un impacto positivo o negativo en las relaciones colectivas de trabajo.

Si bien la estructura de negociación colectiva de un país resulta condicionada por la de su sistema económico-productivo y las formas de tamaño de la actividad empresarial⁷⁷, es importante tener en cuenta que con la llegada de nuevas formas de empleo⁷⁸ y, por ende, de nuevos modelos de empresa, esto puede generar una serie de dificultades, en cuanto al sistema de representación y participación de las personas trabajadoras. El sistema de representación unitaria de las personas trabajadoras se establece en base al centro de trabajo, lo que dificulta la elección de representantes legales de los trabajadores en empresas atomizadas, aun cuando en su totalidad la organización supera los umbrales de personal de forma considerable⁷⁹. Con la llegada de la digitalización, y las formas atípicas de empleo este problema se ve incrementando, ya no solo por el problema que supone cumplir los umbrales de plantilla, sino que a todo lo cual se añade la frecuente inexistencia de un centro de trabajo físico⁸⁰. Consecuencia directa de lo recién expuesto, es la transformación de los convenios de empresa en instrumentos privilegiados, dejando al resto de personas trabajadoras relegadas a los convenios colectivos de carácter sectorial o autonómico⁸¹. Por lo tanto, urge reformular

⁷⁵ Sobre la recuperación de la ultraactividad de los convenios colectivos: MERINO SEGOVIA, A. “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021”, *Briefs AEDTSS*, 2022, pp. 1-4.

⁷⁶ ÁLVAREZ ALONSO. “La reforma laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia”, *op.cit.* p.97.

⁷⁷ CASAS BAAMONDE, M. E. y CRUZ VILLALÓN, J. “¿Qué realidades se conocen como estructura y articulación de la negociación colectiva?”, *Negociación Colectiva Laboral: Aspectos Cruciales*, 2023, Aranzadi, Navarra, p. 155.

⁷⁸ Sobre nuevas formas de empleo véase: AUVERGNON, P. “Angustias de Uberización y restos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 6, 2016, pp. 25-42. TODOLÍ SIGNES, A. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017. CASAS BAAMONDE, M. E. “Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas ¿Hacia un trabajo digno?”, *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 9, 2017, pp. 867-882.

⁷⁹ ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A. “El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 188, 2016, p. 30. [BIB 2016\3182].

⁸⁰ MARTINEZ MORENO, C. “La digitalización, nuevas formas de empleo y libertad sindical”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 155, 2020, pp. 85-86.

⁸¹ El 22 de mayo de 2024 se publicó en el BOE el RD-Ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para complementar la trasposición de la Directiva 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 los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. En dicho Real Decreto se establece que los convenios autonómicos y provinciales prevalecerán sobre los estatales.

los derechos de participación y representación de las personas trabajadoras, en todas las empresas, aunque con especial fijación en las empresas atomizadas, con el objetivo de conseguir una legitimación representativa real⁸², evitar una dispersión y desigualdad entre las empresas.

En definitiva, la negociación colectiva tiene suma importancia dentro de nuestro ordenamiento. Con un papel que ha ido evolucionando a lo largo de los años. En el primer estatuto, la negociación colectiva era vista como un mecanismo complementario de la legislación. Una ordenación de las relaciones laborales mucho más rígida, donde la ley primaba por encima de la autonomía colectiva. El marco se fue flexibilizando y abarcando cada vez más materias. Unas materias que sufrieron una apertura hacia la negociación colectiva⁸³. Con el paso del tiempo, la renovación continua de los sistemas económicos y sociales, y las reformas laborales hicieron de la negociación colectiva un sistema flexible. Se ha abandonado el modelo legal garantista, y se ha evolucionado hacia un modelo negociado, donde el convenio colectivo es el pilar fundamental de las condiciones de trabajo⁸⁴. Es decir, el ordenamiento español aboga hoy por un por un modelo de “Derecho Flexible del Trabajo”⁸⁵, donde la negociación dinámica y permanente es la que prima a la hora de regular las relaciones laborales, relegando a la ley a establecer un colchón de seguridad sobre los principios rectores.

2.2. EL VALOR DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES

El art. 7 de la CE, otorga a los agentes sociales la capacidad de velar por la promoción económica y social de la sociedad. Por ello, hay que detenerse a analizar cuál es la naturaleza y eficacia jurídica de los acuerdos, y el resultado del diálogo social en la organización del sistema.

2.2.1. Naturaleza jurídica

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva afirma que “con el fin de reforzar la negociación colectiva, al igual que ocurre con el resto de los acuerdos firmados a lo largo de los años, tendrá carácter obligatorio”. Efectivamente por sí mismos no tienen carácter normativo, aunque sí que vincularon y obligaron a las partes firmantes⁸⁶ a desarrollar el contenido que queda plasmado en dicho pacto. No supusieron una mera recomendación, sino que poseyeron naturaleza obligacional. Estos acuerdos, han experimentado una evolución desde 2010. Los Acuerdos para la Negociación Colectiva (ANC) pasaron de tener una vigencia anual y periodicidad

⁸² RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. “La dimensión organizativa empresarial como factor condicionante en el ejercicio de los derechos laborales”, *Documentación Laboral*, n.º 107, 2016, p. 73.

⁸³ VILA TIerno, F. “Más de 40 años de experiencia de negociación colectiva”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.º 1 (Especial homenaje al profesor D. Efrén Borrajo Dacruz), 2023, p. 63.

⁸⁴ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N. “La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 76, 2004, p. 260.

⁸⁵ Idem.

⁸⁶ Por la parte empresarial encontramos a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y por la parte social encontramos las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT).

bianual⁸⁷ a tener duración trianual y pasar a denominarse Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

El art. 83.2. ET expone que “Las organizaciones sindicales y asociaciones más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrá establecer, mediante acuerdos interprofesionales cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva...” Es decir, relega los acuerdos interprofesionales a la estructuración de la negociación colectiva. Una cosa parecida ocurre con el apartado tercero donde se menciona que “Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos”, dejando la puerta abierta para que se realicen acuerdos de materias concretas, pero en ningún caso mencionando que dichos acuerdos interprofesionales sean los que tienen capacidad alguna para elaborar pactos sobre materias específicas, sino que se regirán de esta ley para los convenios colectivos. Por lo que parece que nos encontramos ante un problema de encuadramiento normativo.

En relación a la controversia sobre cómo se enmarca, encontramos dos posturas doctrinales científicas distintas. La primera de ellas, consideran que los AENC “se resisten hasta el extremo para ser encajados en la tipología de técnicas convencionales previstas en el ET”⁸⁸ por lo que no encajaría dentro de la literalidad del art. 83 del ET. En cambio, la segunda postura doctrinal sí que se muestra más tolerable en relación al encuadramiento de los propios acuerdos en el art. 83 del ET⁸⁹.

Teniendo en cuenta lo mencionado al principio del apartado, los AENC no encajarían de forma precisa dentro del Estatuto de los Trabajadores y concretamente dentro del art. 83. Dado que las partes firmantes de estos acuerdos aclaran que los pactos tienen como objetivo “mejorar las condiciones, y enriquecer los convenios colectivos”, y el art. 83 ET se limita a regular los acuerdos de cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, se crea una especie de laguna legal en relación con el encuadramiento de estos acuerdos.

2.2.2. Eficacia jurídica

Cuando hablamos de eficacia jurídica, nos referimos a la eficacia normativa puesto que la eficacia normativa se entiende como una especie de capacidad de las normas para generar efectos jurídicos⁹⁰. Partiendo de esta aclaración y de lo expuesto en el apartado anterior, hay que comprender que los AENC no poseen las mismas reglas

⁸⁷ RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO. “El II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014”., *op. cit.*, p. 64.

⁸⁸ LUJÁN DE FRIAS, F. y HERMOSO FERNÁNDEZ, M. “La naturaleza y eficacia jurídica del V AENC”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 15, 2023, p. 46.

⁸⁹ *Idem.*

⁹⁰ VILAJOSANA, M.ª. J. “Eficacia normativa y existencia del derecho”, *Teoría & Derecho. Revista de pensamiento jurídico*, n.º 8, 2010, p. 105.

que los convenios colectivos *erga omnes*⁹¹. No tienen propiamente fuerza vinculante (*vid. Supra* 1.3.2), ni eficacia general, como sí poseen los convenios colectivos estatutarios. Los AENC, por el contrario, poseen una eficacia mucho más restringida puramente obligacional. Por ello debemos centrarnos en tres cuestiones para hablar de su eficacia jurídica⁹².

Así pues, se debe tener en cuenta que los acuerdos interprofesionales solo atan a los sujetos firmantes, organizaciones sindicales y empresariales, sin imponer obligaciones a terceros afectados⁹³. En este caso las partes obligadas, como bien se expone al principio de los acuerdos, son por una parte las organizaciones sindicales UGT y CCOO y por otro lado las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, en ambos casos organizaciones más representativas. Partiendo de esta base, y como bien se sabe la mayoría de los convenios colectivos estatutarios⁹⁴ son firmados por esas organizaciones sindicales y patronales, por lo que la mayoría de los convenios de este país sí que se encuentran vinculados de forma directa por el contenido de los acuerdos.

Por otro lado, si hablamos del resto de organizaciones sindicales y empresariales estas no se encontrarían vinculadas directamente. Una exclusión que tiene como objetivo respetar la autonomía colectiva de los sujetos negociadores, sin importunar en la misma⁹⁵. De la misma forma las federaciones de las organizaciones sindicales y empresariales, también se encontrarían afectadas por la exclusión, cuando estas comienzan un proceso de negociación⁹⁶.

De igual manera, otra de las cuestiones que debe estar presente a la hora de hablar de la eficacia jurídica, son los deberes de las partes firmantes. Deberes que pueden resumirse de manera general en dos aspectos, como bien exponen en los acuerdos. En primer lugar, asumir los “compromisos elaborados en los acuerdos, con la capacidad de reclamar el cumplimiento de lo acordado si no se cumple”, y por otro lado las partes firmantes tienen como objetivo “velar por el cumplimiento de dichas materias en sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad”, sin importunar en ningún momento la autonomía colectiva de ellas.

Por último, hay que hablar de la responsabilidad que tienen las partes ante el incumplimiento de los deberes que ellas mismas asumen. Puesto que, según se ha reiterado, poseen naturaleza puramente obligacional y solo son las partes las que se

⁹¹ LUJÁN DE FRIAS y HERMOSO FERNÁNDEZ. “La naturaleza y eficacia jurídica del V AENC”, *op. cit.*, p. 47. Si se desea saber más acerca de la eficacia jurídica de los convenios colectivos, véase: VALDÉS DALRÉ, F. “La eficacia jurídica de los convenios colectivos: la perspectiva legal”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 2, 2005, pp. 95-110.

⁹² *Idem*.

⁹³ CRUZ VILLALÓN, J. “La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997”, *Tribunal social: Revista de seguridad social y laboral*, n.º 89, 1998, p. 38.

⁹⁴ En el balance de la negociación colectiva de 2023, publicado por CCOO se expone que, a 31 de diciembre de 2023, de los 1.351 convenios colectivos CCOO participo en el 63%, y UGT en el 64% de ellos. Véase: <https://www.ccoo.es/81217f99e5cb5274d96e39f196a10bdc000001.pdf>.

⁹⁵ LUJÁN DE FRIAS y HERMOSO FERNÁNDEZ. “La naturaleza y eficacia jurídica del V AENC”, *op. cit.*, p. 48.

⁹⁶ CRUZ VILLALÓN. “La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997”, *op. cit.*, p.38.

encuentran vinculadas jurídicamente, es decir lo comúnmente conocido como un contrato⁹⁷. En consecuencia, sí las partes se encuentran vinculadas por una relación contractual tendremos que hablar de responsabilidades de incumplimiento como si de un contrato de trabajo se tratara. Por ello, sí que cabría la posibilidad de reclamar judicialmente ante la jurisdicción social el incumplimiento acontecido por las partes⁹⁸.

2.3. LA EVOLUCION DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LOS AENC

2.3.1. La flexibilidad interna en el diálogo social bipartito

La concertación social ha dado lugar a una figura novedosa, las llamadas “reformas pactadas” o “leyes negociadas”. Por ello, vamos a analizar la evolución que han tenido a lo largo de los años en materia de flexibilidad interna los acuerdos de carácter estatal.

Es cierto que es en 1997 cuando el diálogo social, puso fin a una larga etapa de sequía de este tipo de documentos conocida como “la crisis de la concertación social”⁹⁹, poniendo el foco de los acuerdos en la negociación colectiva. Pero también es verdad que no es hasta el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002, cuando dichas “reformas pactadas” empiezan a hablar de la preferencia de la flexibilidad interna, con la finalidad de modernizar el conocido sistema de relaciones laborales¹⁰⁰.

La flexibilidad interna queda plasmada al hablar en un primer momento sobre la estructura profesional y movilidad funcional, exponiendo que una buena estructura profesional adaptada a los distintos tipos y unos mecanismos ágiles de movilidad dan una posibilidad efectiva a los ajustes de plantilla. Respecto a la ordenación del tiempo del trabajo, es el propio acuerdo el que recomienda una introducción de esquemas más adaptables, dejándolo en manos de los convenios colectivos. Otra de las cuestiones que el propio acuerdo menciona es la limitación de las horas extraordinarias, siempre que esta sea compatible con la producción en la empresa.

Los ANC de 2003, 2005 y 2007 se mueven en la misma línea argumental que el ANC del 2002, con la promoción de la flexibilidad interna como el instrumento preferente.

El primer acuerdo de la nueva generación tuvo lugar durante los años 2010-2011-2012, el llamado I AENC. Tal acuerdo nace con la finalidad de “facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad...” Para ello, las partes firmantes plasmaron en el pacto la importancia que tiene la flexibilidad interna para el mantenimiento y creación de

⁹⁷ El Código Civil (CC) en su art. 1254, expone: “El contrato existe desde que una o varias personas consiste en obligarse, respecto de otras u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio”.

⁹⁸ LUJÁN DE FRIAS y HERMOSO FERNÁNDEZ. “La naturaleza y eficacia jurídica del V AENC”, *op. cit.*, p. 49.

⁹⁹ RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “El II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 115, 2012, p. 63.

¹⁰⁰ RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.^a E., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 2002, p. 21.

un empleo estable. Los mecanismos de flexibilidad interna una vez más se muestran preferentes a los reajustes de plantilla y los despidos.

Si se realiza un visionado general, podemos comprobar como los agentes sociales dan una serie de pautas a seguir al negociar los convenios colectivos, como es el caso de la clasificación profesional. A la que se remite al Sistema Nacional de Cualificaciones o al Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, con el objetivo de establecer unas estructuras profesionales adaptadas a los nuevos sistemas. Otras de las materias que se introdujeron en el I AENC fue la gestión de reestructuración en base a las consecuencias sociales, los ERE, y el teletrabajo como método voluntario. Uno de los instrumentos más novedosos fueron los observatorios sectoriales de carácter tripartito y de carácter bilateral, que tenían como finalidad “un análisis de la competitividad y el empleo de la economía española en general”.

El II AENC, con una duración bianual de 2012 a 2014, se presentó como una alternativa a la intervención del legislador, apuntando a los mismos problemas y carencias que el RD-Ley 3/2012 vino eventualmente a afrontar¹⁰¹. A diferencia del I AENC, que se limitaba a armonizar el sistema de negociación colectiva, el II AENC quiso introducir un carácter más rupturista e introducir propuestas para futuras reformas. Unas propuestas que no consiguieron alcanzar el objetivo establecido¹⁰².

Las partes firmantes estructuraron la flexibilidad interna en tres grandes materias: Tiempo de trabajo, movilidad funcional y materia salarial. En cuanto, al tiempo de trabajo, dividido en flexibilidad ordinaria y extraordinaria. Ordinaria, abogando por una negociación colectiva donde se promueva la flexibilización del tiempo de trabajo desde la distribución irregular de la jornada del 10%, hasta la promoción de la racionalización del horario del trabajo, con un breve énfasis en que el horario de trabajo debe permitir la conciliación de la vida laboral y personal. En cuanto a la extraordinaria, las partes son las que inciden en que si se realiza una modificación del tiempo de trabajo que afecte de forma significativa a su ordenación, el empresario deberá ajustarse a los términos previstos en el art. 41 del ET.

También la movilidad funcional se distribuyó entre flexibilidad ordinaria, y extraordinaria. Son los convenios colectivos los que marcarán las reglas de adaptación de los sistemas de clasificación profesional. Y al igual que pasaba con la flexibilización extraordinaria en tiempo de trabajo, se expuso que los convenios colectivos deberán contemplar la movilidad funcional para la realización de tareas distintas a las pertenecientes a su grupo profesional, fundamentándose en el art. 41 ET.

El último instrumento pactado es la flexibilidad en materia salarial. Las partes firmantes de nuevo vuelven a mencionar el art. 41 del ET, dejando muy claro que, si se pretende hacer una modificación de las condiciones económicas en las empresas, estas deberán seguir el procedimiento del art. 41 del ET o del 82.3 ET en el caso que proceda.

¹⁰¹ RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO. “El II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014”, *op.cit.*, p. 58.

¹⁰² *Ibidem* p. 59.

Llegamos a 2015, y los agentes sociales una vez más elaboran el conocido III AENC, que estará vigente durante los años 2015-2016-2017. A raíz de las reformas (*vid. Supra* 2.1) y de la crisis sufrida en 2008, el mercado de trabajo y la negociación colectiva experimentaron un deterioro que afectó de manera notoria en la sociedad. Por ello, el objetivo que se pretendía con el III AENC era situarlo como el eje central a la hora de marcar la negociación colectiva de esos tres años, apostando por una “flexibilidad interna negociada y bidireccional”¹⁰³. En su capítulo IV, las partes firmantes reafirman que los mecanismos de flexibilidad interna son preferentes a los despidos y reajustes de plantilla. La clasificación profesional y la movilidad funcional, la ordenación del tiempo de trabajo, la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo, conocidas como los descuelgues, el teletrabajo, las incapacidades temporales (IT) y el absentismo se desarrollan en este capítulo. En términos generales, siguen las mismas líneas que el II AENC, incluyendo nuevas materias como es el caso de las incapacidades temporales, y sacando del marco de la flexibilidad interna a la estructura salarial.

De 2018 a 2020 estuvo vigente el IV AENC. Un acuerdo que destaca frente al resto por su corto desarrollo y su dedicación exclusiva a dos materias: los incrementos salariales que se llevarían a cabo durante la vigencia del IV AENC, y la vertebración de las reglas sobre negociación, vigencia y la ultraactividad de los convenios colectivos¹⁰⁴. Sobre la flexibilidad interna, solo abogó por un modelo de negociación que favoreciera la flexibilización de las relaciones laborales.

2.3.2. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

El 19 de mayo de 2023, se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE), la resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V AENC¹⁰⁵. Las organizaciones empresariales CEO y CEPYME, y las organizaciones sindicales más representativas CCOO y UGT suscribieron un acuerdo que estará vigente entre los años 2023-2025. Su finalidad es ofrecer una serie de certezas, recomendaciones, y compromisos para la negociación colectiva. La expansión de la crisis sanitaria del COVID-19 y el aumento de la inflación debido a las consecuencias de la guerra de Ucrania, llevo a las organizaciones empresariales y sindicales a firmar un acuerdo que probablemente no se hubiera alcanzado si las circunstancias acontecidas no hubieran ocurrido¹⁰⁶.

Realizando un análisis general del acuerdo, veremos como el V AENC establece una serie de materias con las que se pretende iniciar una apertura del diálogo social como es el ejemplo de la jubilación parcial y flexible (capítulo cuarto) o como es el caso de las incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes (capítulo sexto)

¹⁰³ ALFONSO MELLADO, C. L. “Flexibilidad interna negociada: un objetivo deseable”, *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, n.º 25, 2015, p. 201.

¹⁰⁴ BARBACHO TOVILLAS, F. ROMEO, M. YEPES-BALDÓ, M. “IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, n.º 42, 2019, p. 3.

¹⁰⁵ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V AENC. (BOE n.º 129, de 31 de mayo de 2023).

¹⁰⁶ CANALDA CRIADO, S. “Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación Interconfederal”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, n.º 50, 2023, p. 41.

entre otras. Respecto a nuestro análisis, el capítulo noveno establece las directrices del fomento de instrumentos de flexibilidad interna negociada. Instrumentos que se muestran una vez más predilectos a los instrumentos externos y a los ajustes de plantilla.

El presente acuerdo deja en manos de los convenios colectivos la posible regulación de las medidas de flexibilidad en materia de clasificación profesional y movilidad funcional, las cuales deberán cumplir lo previsto en el art. 28.1 ET, sobre la igualdad de remuneración por razón de sexo, y el art. 9 del RD 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Asimismo, será importante potenciar la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva. El elemento principal y donde se pone el punto de mira, es en la ordenación del tiempo de trabajo (*vid. Infra* 3). Se considera crucial la adopción de medidas flexibles de gestión del tiempo de trabajo, y se establece que los convenios colectivos promoverán la implementación de una jornada con distribución irregular, con la finalidad de armonizar la productividad de la empresa con la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. También se hace una mención al uso preferente de la jornada en cómputo anual, y sobre una flexibilidad en la entrada y la salida de la jornada si así lo permite el sistema organizativo y productivo de las empresas.

Respecto a la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios colectivos, conforme al art. 82.3 del ET, la novedad se establece en la necesidad de una notificación a la comisión paritaria del convenio colectivo sobre la documentación, mostrando las causas para la inaplicación, la duración temporal de dicha inaplicación, y el contenido del acuerdo de inaplicación, haciendo alusión de que el uso no podrá en ningún caso establecer medidas de discriminación en materia retributiva, o de las que se estuviera previstas.

La última herramienta que se menciona en el acuerdo, sobre instrumentos de flexibilidad interna, son los expedientes de regulación temporal de empleo los comúnmente conocidos dentro de nuestra legislación como los ERTES y Mecanismos RED, regulados en el art. 47 y art. 47.bis del ET. Aunque los ERTES se consideraron un instrumento *ex novo* para combatir los efectos económicos de la pandemia, estos existen desde la aprobación del ET en 1980 pero cobraron una especial relevancia a partir de la crisis sanitaria del COVID-19, dotando a las empresas de una mayor flexibilidad interna. Por consiguiente, se creó una nueva regulación en materia de Mecanismos RED, plasmada por primera vez en la reforma laboral de 2021¹⁰⁷. Reforma que dio lugar al ET vigente en la actualidad.

Antes de detallar de lo que se establece en el V AENC sobre los ERTES y los mecanismos RED, hay que hacer una especial mención a la evolución que han sufrido los ERTES a lo largo de los años. Como bien se ha dicho arriba, este mecanismo nace con la aprobación del primer Estatuto de los Trabajadores, aunque no es hasta 2010 con el RD-Ley 10/2010, de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado

¹⁰⁷ RD-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. (BOE n.º 313, de 30 de diciembre de 2021).

de trabajo, cuando en su art. 7 sobre “Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” se modificó de manera novedosa el art. 47 del ET. De esta manera, surgen los denominados ERTE de reducción de jornada y suspensivos. Ambos tenían como objetivo prioritario impedir la destrucción masiva de puestos de trabajo¹⁰⁸. En cuanto a la reforma laboral de 2012, esta estableció un procedimiento específico de tramitación de los ERTE, donde se puso fin a la necesidad de autorización administrativa con el objetivo de dotar a la tramitación de los ERTE de una mayor rapidez¹⁰⁹. Con la llegada del COVID-19, estos expedientes cobraron suma importancia y dicha regulación se fue modificando. Se crearon nuevas figuras de ERTES de fuerza mayor, por limitaciones y por impedimento, y se introdujeron nuevos requisitos y limitaciones para su solicitud¹¹⁰.

El vigente AENC pretende la fijación de la prioridad de medidas de reducción de jornada frente al expediente de regulación de empleo, los conocidos ERE (art. 51 ET) garantizando la transparencia en la trasmisión de la información y asegurando en todo momento la información suficiente y adecuado a la representación de las personas trabajadoras (RLT). De forma complementaria se pretende la fijación de medidas de formación y recualificación de las personas trabajadoras, y se recuerda la importancia de prestar especial importancia a la situación que viven las pequeñas y medianas Empresas, las conocidas PYMES.

Tal como se ha demostrado la flexibilidad interna siempre ha sido una materia preferente en el diálogo social, evolucionando y ampliando las materias a lo largo de los años. Con el paso del tiempo, se añade también instrumentos como los ERTES y los mecanismos RED, para dejar como último recurso posible los ERE. También hemos podido comprobar que materias que aparecían en los primeros AENC, dentro del marco de la flexibilidad interna, como las incapacidades temporales o el teletrabajo, hoy en día tienen su propio capítulo, con el fin de proporcionar un mayor apoyo y una mejor evolución de los mismos. En general, se puede concluir que los AENC tienen tres pilares fundamentales en materia de flexibilidad interna como es el caso de la movilidad funcional, la clasificación profesional y la gestión del tiempo del trabajo.

3. LA ORDENACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

3.1. LA CONCILIACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

¹⁰⁸ RAMÍREZ BANDERA, C. “Pasado, presente y futuro de los ERTES como mecanismo amortiguador de la destrucción de empleo ante crisis económicas”, *LexSocial, Revista de Derechos Sociales*, n.º 13, 2023, p. 7.

¹⁰⁹ *Ibidem* p. 9.

¹¹⁰ GARCÍA BARCALA, C. “La nueva regulación de los ERTES: Aspectos críticos y propuesta de mejora de su regulación”, en AA.VV, *El Derecho del Trabajo que Viene: Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*, Colex, 2023, pp. 139-140.

Con la llegada de las mujeres al mercado productivo¹¹¹, el ordenamiento laboral atribuyó a las mujeres unos derechos para compaginar una doble carga de trabajo, dentro y fuera de la esfera privada¹¹². La finalidad de tales derechos era permitir a las mujeres trabajadoras introducirse sin mayor dificultad en el mercado productivo, no obstante dándole una mayor importancia a su vida personal y familiar que a su vida laboral¹¹³, debido a que tradicionalmente las tareas domésticas y de cuidados han sido entendidas como una responsabilidad mayoritariamente femenina¹¹⁴ mientras que las tareas ajenas al hogar familiar eran asumidas por los hombres, asentando de esta manera una división sexual del trabajo donde “el hombre era concebido como el rol productivo y la mujer como el rol cuidador-reproductivo”¹¹⁵.

En base a lo expuesto, no puede generar ningún tipo de sorpresa que las primeras medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral se hayan dirigido exclusivamente hacia las mujeres trabajadoras¹¹⁶. Estos derechos para facilitar la conciliación “se apoyaban sobre lo que se ha denominado «derechos de ausencia» o de reducción”¹¹⁷, con la finalidad de proteger la salud física de la gestante. El uso de dichos derechos exclusivos por parte de las mujeres trabajadoras se ha plasmado a lo largo de los años en un desajuste generado por el sesgo de género, un desequilibrio que se evidencia de manera destacada en el contexto de la jubilación¹¹⁸. Una vida laboral que se encuentra afectada ya no solo por los periodos de ausencia o reducción de la jornada, si no por el desempeño de trabajos productivos mediante contratos temporales o a tiempo parcial¹¹⁹ como resultado de su rol tradicionalmente asignado¹²⁰ y por un modelo de protección que se encuentra estructurado “en base a un trabajador-

¹¹¹ Cuando se habla de la llegada de las mujeres al mercado productivo hay que hablar de una colaboración en el mercado de trabajo, debido a que las mujeres no abandonaron el mercado que le ha sido asignado tradicionalmente, sino que se integran en un nuevo mercado, como bien expone TORTUERO PLAZA, J.L. “Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el sistema de la seguridad social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º extra 1, 2006, p. 113.

¹¹² MARTÍNEZ MORENO, C. “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿Hasta dónde llega el avance?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 12, 2020, p. 5.

¹¹³ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. “La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, vol. 14, 2022, p. 252.

¹¹⁴ FERNÁNDEZ SABATER, M. C. “La Interacción Trabajo-Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, n.º 30, 2014, p. 168.

¹¹⁵ *Ibidem* p. 165.

¹¹⁶ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. “La conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real-Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n.º 9, 2023, p. 15.

¹¹⁷ ROMERO BURILLO, A.M. RODRÍGUEZ ORGAZ, C. *Trabajo, género e igualdad: Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018, p.67.

¹¹⁸ GRAU PINEDA, C. RODRIGUEZ GONZÁLEZ, S. *Conciliación y Seguridad Social: La brecha de género en el sistema de pensiones*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, p.15.

¹¹⁹ Contratos que en su momento fueron vistos como los instrumentos más efectivos para que las mujeres trabajadoras pudieran compatibilizar su vida familiar y laboral, como bien expone RODRIGUEZ RODRIGUEZ, E. “De la Conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: Un paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 11, n.º 1, 2021, p.67.

¹²⁰ GRAU PINEDA, C. RODRIGUEZ GONZÁLEZ, S. *Conciliación y Seguridad Social: La brecha de género en el sistema de pensiones, op. cit.*, p. 27.

en masculino-indefinido y a tiempo completo, sin interrupciones y con largos y elevados niveles de contributividad”¹²¹.

Es con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, cuando por primera vez el legislador abogó por impulsar una conciliación en la que se encuentren involucrados ambos progenitores abriendo de esta manera “el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”¹²². Ahora bien, las modificaciones que se llevaron a cabo en dicha norma no generaron una especial relevancia en el reparto equilibrado de las cargas familiares¹²³, debido a que se trataba de derechos transferibles¹²⁴ si ambos progenitores trabajaban. Y como bien se ha expuesto el “rol cuidador-reproductor” asignado a las mujeres era un factor condicionante a la hora de llevar a cabo las obligaciones familiares, lo que llegó a generar una discriminación indirecta por razón de sexo en el ámbito laboral¹²⁵.

Por tal razón, el legislador decidió redactar la ya conocida Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Donde en su art. 3 expone que “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre¹²⁶ supone la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. El legislador, optó por una redacción en sentido amplio, debido a que no limitó la discriminación que sufrían, *stricto sensu*, las mujeres con la maternidad, sino que dilata dicho precepto a la discriminación que pueden llegar a sufrir por las responsabilidades familiares o por los “incipientes” modelos de familia¹²⁷. En dicho precepto el legislador, tras asentar la prohibición a la discriminación, intentó dar una nueva vuelta de tuerca a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es por ello, que en su art. 44.1 expone que “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”, artículo que modificó uno de los pilares para llevar a cabo la

¹²¹ RODRIGUEZ RODRIGUEZ, E. “De la Conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: Un paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”., *op cit.*, p. 67.

¹²² Vease la exposición de motivos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE n.º 266, de 6 de noviembre de 1999).

¹²³ Según las estadísticas del INE del año 2005, sobre personas ocupadas entre 16 y 64 años con al menos un hijo según tipo principal de servicio de cuidado a los niños para atenderlos, el 50,13% de los varones contestaron que los niños eran atendidos por el cónyuge, frente al 11,70% de las mujeres.

¹²⁴ El apartado 1, del artículo 2, de dicha norma expone que “este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

¹²⁵ Vease: STJCE de 27 de junio de 1990, caso Kowalska, STC 94/1984, de 16 de octubre, STC 109/1993, de 25 de marzo, STC 175/2005, de 4 de julio.

¹²⁶ Igualdad de trato que se encuadra dentro de los derechos fundamentales de las personas, como bien plasma el art. 14 de la Constitución Española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

¹²⁷ Tradicionalmente el modelo de familia española se asentaba en un modelo de “familia patriarcal católica” Donde la organización familiar estaba formada por un hombre y una mujer (matrimonio heterosexual), con una desigualdad en los roles ejercidos. Con el paso de los años, el modelo tradicional ha evolucionado y ha dado lugar a nuevas estructuras familiares: familias monoparentales, parejas de hechos, matrimonios homosexuales y familias ensambladas. Como bien expone OCÓN DOMINGO, J. “Familia adoptiva y cambios en la organización familiar tradicional”, *Papers: revista de sociología*, n.º 81, 2006, pp. 172-173.

conciliación, el art. 34.8 del ET sobre la adaptación y distribución de la jornada de trabajo ordinaria.

Lógicamente, el ordenamiento laboral ha tenido que ir renovándose a lo largo de los años para intentar hacer cada vez más real la ansiada e “inalcanzable” paridad en la conciliación. Por esta razón, en 2019, el legislador elaboró el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo¹²⁸, el cual tuvo singular incidencia al homogeneizar las licencias y los permisos de conciliación en un nuevo artículo denominado permiso por nacimiento y cuidado del menor¹²⁹, otorgando una mayor neutralidad en su literalidad, sin enfatizar en el carácter femenino que históricamente han tenido los cuidados. Por otro lado, el real decreto también modificó la redacción del art. 34.8 del ET. Una modificación más detallada y con un abanico de posibilidades mucho más amplio para ambos progenitores, aunque dicha solicitud de adaptación estuvo condicionada por un examen por parte de la empresa¹³⁰.

Situándonos en el contexto actual, la promulgación de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, traspuesta tardíamente a nuestro ordenamiento por el RD-ley 5/2023, de 28 de junio¹³¹, ha tenido como objetivo dotar a la conciliación de un carácter neutral. Intentando minorar el carácter femenino de la conciliación, proporcionando a los hombres un mayor protagonismo dentro de dichos derechos, y ampliando el abanico de los presentes derechos a las nuevas estructuras familiares¹³².

Cierto es que, a lo largo de los años, las relaciones laborales han ido evolucionando con el fin de intentar cortar de raíz el sesgo de género históricamente presente en el ámbito laboral. Aun con esto, es cierto que la estructura tradicional patriarcal sigue dando una especie de “prioridad” a las mujeres trabajadoras para el disfrute de dichos derechos¹³³. La equiparación, el carácter personal e intransferible

¹²⁸ Sobre medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE n.º 57, de 7 de marzo de 2019).

¹²⁹ LOUSADA AROCHENA, J. F. “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo: Una primera aproximación”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 11, 2019, p. 3.

¹³⁰ BALLESTER PASTOR, M. A. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 146, 2019, pp. 36-37.

¹³¹ Por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE n.º 154, de 29 de junio de 2023).

¹³² MONEREO PÉREZ. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, y RODRÍGUEZ INIESTA. “Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general”. *op. cit.*, p. 15-16. Si desea conocer más acerca de las novedades normativas del RD-Ley 5/2023, vid: SALAS FRANCO, T. “Novedades en materia laboral del Real Decreto 5/2023, de 18 de junio”, *Briefs AEDTSS*, n.º 50, 2023, pp. 1-6.

¹³³ En la STC 26/2011, de 14 de marzo, la sala rechaza la existencia de discriminación indirecta ante la negativa del cambio de turno para la conciliación de la vida familiar y laboral. No obstante, el Magistrado Pablo Pérez Tremps elaboró un voto particular alegando que dicha negativa a la adaptación de la jornada “contribuiría a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer, en el que la función de protección y cuidado de la familia recae principalmente en la mujer”.

de los derechos en el ámbito de la conciliación y las posibilidades de adaptación flexible del trabajo, han hecho posible una mejora de la brecha de género que en este ámbito se venía precediendo. Pero sigue siendo una realidad que son ellas las que siguen aceptando trabajos más desfavorables en base a su vida laboral, con la finalidad de hacerse cargo de las obligaciones familiares¹³⁴.

Por todo ello, ya no solo la legislación juega un papel primordial para conseguir una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, si no que la autonomía colectiva se sitúa como uno de los pilares más necesarios para evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y fomentar la corresponsabilidad y dejar de considerar que la conciliación de la vida familiar-laboral es un asunto exclusivo las mujeres¹³⁵.

3.2. FÓRMULAS FLEXIBLES DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Tanto las reformas normativas en materia laboral como los Acuerdos Interconfederales elaborados a lo largo de los años han tenido como objetivo el incremento de la flexibilidad interna¹³⁶. Una flexibilidad interna, que en materia de tiempo de trabajo ha querido proporcionar una mejora en la acomodación de tiempos de trabajo para poder hacer compatible las necesidades organizativas y productivas de la empresa como las necesidades de la personas trabajadoras¹³⁷.

3.2.1. En la distribución de la jornada

Para el V AENC es necesario que se establezca una jornada de trabajo en cómputo anual “a fin de facilitar formulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo”. En base a esta regulación de la jornada el Estatuto de los Trabajadores establece en el primer apartado del artículo 34 que “La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios o contratos de trabajo” siendo su duración máxima 40 horas semanales en cómputo anual¹³⁸. Dicho de otra manera, el establecimiento de la jornada de trabajo efectiva podrá ser acordado tanto por medio de la autonomía colectiva o mediante la autonomía individual, siendo su duración máxima de 40 horas semanales.

De acuerdo con lo mencionado, encontramos que la mayoría de los convenios colectivos de ámbito estatal regulan la jornada laboral en cómputo anual como es el caso de VIII Convenio colectivo de «Santa Bárbara Sistemas, SA.» (2024) que fija una

¹³⁴ Según el Instituto de las Mujeres, las mujeres que tienen trabajos a tiempo parcial por cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores son en 2023, 352,4 (miles) mientras que los hombres que tienen trabajos a tiempo parcial por el mismo motivo se sitúan en 28,3 (miles).

¹³⁵ TORRES LÓPEZ, J. MATUS LÓPEZ, M. CALDERÓN VÁZQUEZ, F. y GÓMEZ NARVÁEZ, A. “Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 71, 2008, p. 200.

¹³⁶ ARGÜELLES BLANCO, A. R. “La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales”, *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, n.º 8, 2012, p.12.

¹³⁷ Idem.

¹³⁸ A la expectativa de la propuesta del Ministerio de Trabajo y Empleo sobre la reducción de jornada a 37,5 horas de trabajo semanales, sin reducción de las retribuciones salariales, véase: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2024/220124-diaz-legislatura-reduccion-jornada.aspx>.

jornada de 1724 horas en cómputo anual para todo el personal de la empresa (art.34) o el Convenio colectivo de «Babé y Cía, SL» (2024) que fija una jornada anual de 1800 horas distribuida de lunes a sábado (art.9).¹³⁹

Es en los convenios colectivos de ámbito autonómico donde encontramos regulaciones más dispares. Vease el caso, entre otros, del Convenio colectivo de empresa «Serenos Gijón, S.L.L.E.I.» (2024), que se limita a regular la jornada ordinaria de trabajo en cómputo semanal en base a los máximos establecidos en la legislación vigente (art.6)¹⁴⁰. No obstante, la amplia mayoría de los convenios colectivos autonómicos regulan la jornada de trabajo en cómputo anual, como ocurre en el Convenio colectivo «Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana» (2024), donde la jornada laboral anual máxima será de 1775 horas anuales y donde la jornada diaria deberá estar comprendida entre 7 y 9 horas de trabajo (art.37)¹⁴¹.

A tenor de lo dispuesto, el V AENC también incide en promover una “distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de la distribución irregular”. Una distribución irregular de la jornada que permita una mayor acomodación a las necesidades familiares. Por ello, el Estatuto de los Trabajadores establece en su art. 34 apartado 2 que: “Mediante convenio colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”. Una distribución que deberá ser

¹³⁹ Misma regulación encontramos en el VIII Convenio colectivo estatal del sector «Fabricantes de yeso, escayolas, cales y sus prefabricados» (2024), artículo 34, en el Convenio colectivo estatal del sector «Pastas, papel y cartón para periódicos» (2023), art.9. En el Convenio colectivo de «Globalia Handling, SAU» (2024), art.17. En el II Convenio colectivo de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga» (2024), art. 26, III Convenio colectivo «Kone Elevadores, SA.» (2023), art.12.

¹⁴⁰ El Convenio colectivo de empresa «Club Natación Santa Olaya» (2023) del Principado de Asturias, establece, en su art. 5, una jornada anual de 38 horas semanales para el personal de oficina y 35 horas semanales para el personal administrativo. El Convenio colectivo de «Distribuidora Farmacéutica de Castilla, Navarra y La Rioja, S.A. (Difcanarsa)» (2023) establece una jornada de 38 horas semanales para todo el personal con independencia de la jornada que tengan asignada (art.14). El IV Convenio colectivo «Eventos, servicios y producciones culturales de Galicia» (2023) impone que la jornada laboral efectiva será de 38 horas semanales (art.23). En la Comunidad Autónoma de Madrid el Convenio colectivo de empresa «Gerosol Asistencia, S.L.» (2023) implementa una jornada semanal de 40 horas (art.20), misma regulación encontramos en el Convenio colectivo de empresa «Asal Facilities, S.L.U» (2023) de la Comunidad de Madrid, art. 16. En la ciudad de Melilla el Convenio colectivo de empresa «Cablemel S.L.» (2023) fija una jornada laboral de 40 horas semanales (art.35).

¹⁴¹ El V Convenio colectivo de la Comunidad de Galicia de «Transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia» (2023), establece una jornada en cómputo anual de 1.800 horas anuales para el año 2023, produciéndose una reducción de la misma los años posteriores (art.26). En el Convenio colectivo de empresa «Unidad Editorial Revistas, S.L.» (2023) de la Comunidad de Madrid se configura una jornada anual de 1620 horas en cómputo anual, que podrán distribuirse de lunes a domingo (art.13). En el II Convenio colectivo de «Remesa del Servicio de Explotación, Mantenimiento y Conservación de la EDAR, ETAP, EBAR e IDA's» (2023) de la Ciudad Autónoma de Melilla fija una jornada de 1688 horas en cómputo anual (art.38). En la Comunidad Autónoma de Murcia el Convenio colectivo «Molina Express, S.L.» (2024) establece que la jornada máxima que será de 1812 horas en cómputo anual (art. 31). En la Rioja el Convenio colectivo de empresa «Urbaser, SA» (2023) fija una jornada en cómputo anual de 1770 horas que serán distribuidas en 5 o 6 días a la semana. (art. 24).

preavisada con un mínimo de cinco días y deberá respetar en cualquier circunstancia los periodos mínimos de descanso diario.

Cuesta entender que con un preaviso mínimo de cinco días sea una medida de conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, debido a que dicha comunicación en un periodo de tiempo tan reducido puede llegar a generar una serie de dificultades a la hora de llevar a cabo un “tiempo de descanso” de calidad¹⁴². Por ello, la negociación colectiva juega un papel muy importante, al menos a la hora de regular dicha distribución al no dejar en manos de las empresas el ejercicio del *ius variandi* de dicha distribución y a establecer un preaviso que no intente menoscabar la vida personal y familiar de las personas trabajadoras basándose únicamente en las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Así pues, el Convenio colectivo de empresa «Grupo Supermercados Carrefour» (2023) establece un preaviso de una semana (art.18), el X Convenio colectivo de empresa «Danone, SA» (2023) establece una elaboración detallada acerca de la distribución irregular de la jornada, donde dicha distribución no podrá ser superior a una por mes, y no pudiendo realizar la tercera jornada anual hasta que sus compañeros con misma categoría profesional no hayan realizado dos jornadas irregulares, aunque el plazo de preaviso sigue siendo en un periodo mínimo de cinco días (art. 48). Por otro lado, V Convenio colectivo estatal «Instalaciones deportivas y gimnasios» (2024) contempla que la distribución de irregular de la jornada podrá llevarse a cabo todos los días del año no obstante realizando un preaviso mínimo de un mes (art. 26).

Sorprendente es que el Convenio colectivo de empresa «IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.» (2023) de la Región de Murcia limita la comunicación de la distribución irregular a 48 horas mínimas de antelación, (art. 17). Es decir, nos encontramos ante una regulación contraria al precepto legal, ya que el Estatuto de los Trabajadores especifica un preaviso mínimo de 5 días.

Para el caso de esta reducción de los tiempos de preaviso, encontramos que el Tribunal Supremo se pronunció para dar respuesta y argumentó que la negociación colectiva “si constituye una norma de derecho necesario relativo, que «permite su mejora, pero no su empeoramiento»” (FJ único, STS 1963/2014, 16 de abril de 2014)¹⁴³. De igual manera la sala del Tribunal Supremo se volvió a enunciar en 2019 y adujo que: “se establece la garantía del preaviso de cinco días, y ese plazo, que, ampliándolo, igualmente podría haberse mejorado, no cabe empeorarlo, como hace el convenio” (FJ 2.2. STS 4305/2019, de 11 de diciembre de 2019)¹⁴⁴. Nos encontramos con una disposición contraria a derecho que, en consecuencia, debe ser declarada nula, pues, si dicha cláusula fuera declarada nula, el empresario deberá establecer la distribución de la jornada conforme al Estatuto de los Trabajadores, siendo en este supuesto mayor la garantía de certeza en los tiempos de trabajo para las personas trabajadoras.

¹⁴² ARGÜELLES BLANCO, A.R. “Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales”, en AA.VV, *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*, Colex, 2023, p. 127.

¹⁴³ (rec. 183/2013). ECLI:ES:TS:2014:1963.

¹⁴⁴ (rec.147/2018). ECLI:ES:TS:2019:4305. Mismo pronunciamiento: STS 1637/2024, de 14 de marzo de 2024 (rec. 96/2022), (ECLI:ES:TS:2024:1637).

En relación con las garantías de preaviso hay que mencionar la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Una directiva que a día de hoy sigue sin ser traspuesta a nuestro ordenamiento laboral. Pero centrándonos en el tema que nos concierne, dicha directiva obliga a las empresas a informar a las personas trabajadoras de cualquier “elemento esencial de su relación laboral” siendo uno de ellos el calendario de trabajo, ya sea mayoritariamente previsible o imprevisible, estableciendo para este último adicionalmente un periodo mínimo de preaviso antes del inicio de la tarea asignada y un plazo para una posible cancelación por parte de la persona trabajadora¹⁴⁵. Teniendo como objetivo “mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación al mercado laboral” como bien se expone en el apartado primero del artículo 1¹⁴⁶.

3.2.2. En el horario

Probablemente, las jornadas de trabajo moldeables o flexibles son uno de los mecanismos más importantes para que las personas trabajadoras puedan adecuar sus actividades laborales a sus necesidades personales y familiares¹⁴⁷. Este instrumento consistirá por ello en la fijación de un horario dinámico de entrada y salida del trabajo¹⁴⁸. Es decir, la persona trabajadora podrá alterar dentro de unos límites establecidos en convenio colectivo el horario de entrada o de salida, o ambas si la propia organización se lo permite. En la mayoría de los casos¹⁴⁹ el establecimiento de este horario flexible no necesita solicitud previa de la persona trabajadora¹⁵⁰, aunque en otros supuestos

¹⁴⁵ SALAS FRANCO, T. “La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la unión europea y su trasposición en ordenamiento laboral español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 251, 2022, pp. 31-33.

¹⁴⁶ Si desea conocer más acerca de la Directiva, véase: MERCADER UGUINA, J. R. “Los «Tiempos» de la Directiva (UE) 2019/1152: Transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos”, *Documentación Laboral*, n.º 122, 2021, vol. 1, pp. 9-22.

¹⁴⁷ ARGÜELLES BLANCO, A.R. MARTÍNEZ MORENO, C. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. *Igualdad de Oportunidades y Responsabilidades Familiares (2001-2002)*, Consejo Económico y Social: CES, Madrid, 2004, p.46.

¹⁴⁸ Idem.

¹⁴⁹ En 2016, la mayoría de los Convenios colectivos establecían una flexibilidad en el horario de entrada. Aunque dicha flexibilidad poseía un margen horario escaso y su objetivo era eludir los retrasos de las personas trabajadoras. Por otro lado, no eran muy frecuentes los convenios que requerían autorización o justificación para un uso de horario flexible, expuso GORELLI HERNÁNDEZ, J. en “Tiempo de Trabajo y Jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva”, *XXIX Jornada de Estudios sobre Negociación Colectiva de la CCNCC*, 1º ponencia, 2016, p. 88.

¹⁵⁰ Así en el Convenio colectivo nacional de «Revistas y publicaciones periódicas» (2023) se establece una flexibilidad en los horarios de entrada de hasta 30 minutos antes y después de la hora fijada (art. 31). Encontramos la misma flexibilidad horaria, en el art. 21.1 del Convenio colectivo de «Nuclenor, S.A» (2023). En el III Convenio colectivo de empresa «Volkswagen Grup España Distribución» (2023) establece una hora flexible de entrada y salida (art. 29). El Convenio colectivo del «Grupo AXA» (2024) establece un horario flexible de entrada desde las 7:45 horas, y una hora máxima de salida a las 18:15 horas, siendo la jornada coincidente para todo el personal de 9:00 a 14:00 horas (art. 27.a). En Convenio colectivo de empresa «PMG Asturias Poder Metal, S.A.U.», (2024) se fija una flexibilidad de entrada de 30 minutos (art. 4.5.), misma regulación se encuentra en el Convenio colectivo del «Consejo General de la Abogacía Española»

será la persona trabajadora la que tenga que solicitar expresamente dicha aplicación¹⁵¹. Una flexibilidad horaria que no genera una disminución proporcional del salario, debido a que dichas horas deben ser compensadas a lo largo de la semana o de diariamente, como bien expone el IV Convenio colectivo «Mediapost Spain SL» (2023), que establece que dicha flexibilidad horaria debe ser recuperada el mismo día (art. 36).

Cierto es que, el legislador al ponderar las necesidades productivas y organizativas de la empresa con las necesidades familiares de las personas trabajadoras muestra una especial preferencia con la segunda variable expuesta. A pesar de eso, debe existir un cierto equilibrio entre ambas necesidades. Aunque convenios como el VIII Convenio colectivo «Personal de CCOO de Extremadura» (2024) de la Comunidad Autónoma de Extremadura establece la flexibilidad horaria como medio para atender las necesidades familiares (art.22). Una flexibilidad horaria, que da prioridad a las necesidades familiares sin ser condicionadas, *a priori*, por las necesidades propias de la empresa.

Un supuesto que sigue sorprendiendo es la no regulación de la flexibilidad horaria en algunos convenios colectivos¹⁵², incluyendo amonestaciones si dicho horario de entrada o salida por parte de las personas trabajadoras no se ajusta a la jornada preestablecida en convenio colectivo¹⁵³, imponiendo faltas de impuntualidad que dependiendo del grado pueden llegar incluso al despido de la persona trabajadora. Sorprende incluso más en los convenios colectivos firmados por las organizaciones signatarias del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), debido a que son dichas partes las que consideran “imprescindibles adoptar formulas flexibles de

(2023) de la Comunidad Autónoma de Madrid (art.19). El III Convenio colectivo de empresa «Cruz Roja» del Principado de Asturias (2023) permite la flexibilidad horaria de entrada de hasta dos horas, desde las 7:30 hasta las 9:30 (art.24). El Convenio colectivo de «Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras» (2023) establece un horario flexible de entrada de hasta 1:45 horas y una flexibilidad de salida de hasta 2:00 horas (art. 13).

¹⁵¹ Véase el Convenio colectivo de «Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU» (2023) donde se da la posibilidad a las personas trabajadoras de flexibilizar el horario de entrada y salida en una hora o media hora, siempre que se solicite expresamente (art.20). El Convenio colectivo de empresa «Moreda Riviere Trefferias, S.A.» (2023) del Principado de Asturias, expone que las personas trabajadoras podrán optar a un horario flexible siempre que se solicite durante los 15 primeros días del año natural (art.8). El Convenio colectivo de la empresa «UCC Coffe Spain, SLU» de la Rioja, establece para el personal de oficina la posibilidad de pacto individual entre el responsable y trabajador (art.14). En la Comunidad Autónoma de Aragón, el Convenio colectivo de empresa «Aquara, Gestión Integral de Aguas de Aragón SAU» (2023) establece que la empresa podrá establecer un horario flexible con el personal siempre que haya un acuerdo con los mismos, y una comunicación previa con los representantes (art.19).

¹⁵² Véase el Convenio colectivo de empresa «Stellantis Financial Services España E.F.C., S.A.» (2024) de la Comunidad Autónoma de Madrid. En el II Convenio colectivo de sector de «Ocio Educativo y Animación Sociocultural» (2024) de la Comunidad de Madrid, solo se permite la flexibilidad horaria en las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad (art. 92).

¹⁵³ En el Convenio colectivo de empresa «Unidad Editorial Información General, SLU» (2024), considera como falta leve o grave las faltas de puntualidad a la hora de entrada y salida del trabajo, permitiendo 5 minutos de tolerancia (art.29). En la Comunidad Autónoma de Navarra, el Convenio colectivo de empresa «Procgeri Gestión XXI, S.L.» (2024) establece como falta leve: tres faltas de puntualidad en treinta días, falta grave, entre tres y diez faltas de puntualidad en computo mensual, y falta grave, más de veinte faltas de puntualidad en un mes (art.36). En la Comunidad Autónoma de Cantabria, el Convenio colectivo de Empresa «Funeraria La Montañesa, S.L.» (2023) la impuntualidad es considerada como grave si se realizan más de tres faltas no justificadas en computo mensual (art.43).

ordenación del tiempo trabajo” siempre y cuando las necesidades de la empresa lo permitan.

3.3. LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34, apartado 8 expone que: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución irregular de la jornada de trabajo, en la ordenación de tiempo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer su derecho a la conciliación en la vida familiar y laboral”. El legislador muestra de esta manera una posición clara donde las responsabilidades familiares ocupan un lugar privilegiado en la vida de las personas trabajadoras y por ello la empresa debe adecuar las actividades laborales para conseguir su compatibilidad.

La última evolución sufrida en materia de adaptación de jornada fue de la mano del RD-Ley 5/2023. Precepto que modificó el apartado 8 del art. 34 del ET, que tenía la redacción vigente del RD-Ley 6/2019. Una redacción que supuso y sigue suponiendo que la solicitud a la adaptación de la jornada no tenga carácter autónomo, sino que dicha petición de ajuste de la jornada debe pasar por un proceso de ponderación por parte del empresario¹⁵⁴, convirtiendo la solicitud de la adaptación, en un primer momento, en una apreciación subjetiva por parte de la dirección de la empresa, pudiendo solicitar en caso de negativa un proceso judicial, ante la jurisdicción social. Es decir, se otorga a la persona trabajadora la plena capacidad de petición del disfrute de su derecho¹⁵⁵, no así de la eficacia directa del mismo cuando concurren las causas.

Una novedad que se instaura de la mano del RD-Ley 5/2023, es la solicitud de la adaptación de la jornada para cuidado o atención de “hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio [...] debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición”. Una redacción más detallada y más compleja que la establecida en el art. 9 de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio¹⁵⁶. Que estableció una obligación, hacia los Estados miembros, de garantizar la adopción de fórmulas flexibles necesarias para el cuidado de menores hasta la edad, como mínimo, de ocho años.

Tanto en el supuesto de hijos menores de doce años como en la situación previamente mencionada remite a que la autonomía colectiva, “podrá establecer, con respecto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio”. Si los convenios colectivos no se pronuncian al respecto de esta adaptación, la empresa deberá abrir con

¹⁵⁴ MARTINEZ MORENO. “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿Hasta dónde llega el avance?”. *op. cit.*, p.17.

¹⁵⁵ El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía se pronunció para dar respuesta al uso del derecho y alegó que: “es cierto que el art. 34.8 ET no da derecho de modificación unilateral, sino un poder de negociación del mismo de buena fe” (FJ 5, STSJ 3576/2019, de 12 de abril de 2019). ES:TSJAND:2019:3576.

¹⁵⁶ CASTRO ARGÜELLES, M.A. “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 271, 2024, p.10.

carácter obligatorio un proceso de negociación individual, con duración máxima de 15 días¹⁵⁷, con la persona trabajadora que, en caso de ausencia o negativa, sin proposición de alternativa o falta de motivación del empresario, se presumirá la concurrencia del supuesto y la persona trabajadora pasará a realizar la petición solicitada¹⁵⁸. Otra novedad que se introduce a raíz de la publicación del RD-Ley 5/2023, es el aumento de seguridad en el caso de querer regresar a su jornada anterior, siendo este derecho de carácter automático y no teniendo que esperar la respuesta por parte de la empresa como se establecía en el RD-Ley 6/2019¹⁵⁹.

En base a lo expuesto, tenemos que hablar del cambio de turno o de tiempo de trabajo como mecanismo de adaptación de la jornada. Un instrumento con carácter neutral que intenta paliar las desigualdades estructurales en materia de conciliación. Este permiso consiste en el cambio de horario de la persona trabajadora con el objetivo de atender a las circunstancias familiares, ya no solo limitadas a los supuestos de maternidad¹⁶⁰.

Así pues, el IX Convenio colectivo «Grupo Prisa Radio» (2024) establece prioridad para el cambio de turno únicamente a las personas trabajadoras que tengan a su cargo situaciones de guarda legal, apostando por una jornada continuada frente a una reducción de la jornada (art.53). El Convenio colectivo de empresa «Asturiana de Zinc, S.A.U» (2023) del Principado de Asturias, establece que se permitirán los cambios de turno entre el personal siempre y cuando pertenezcan al mismo puesto y los servicios de la empresa no se vean afectados (art.21). También se establece un cambio de turno sin necesidad de cambio con otra persona trabajadora siempre que dicho cambio no afecte a la propia empresa o a terceros. Por otro lado, el Convenio colectivo de «Servicios Auxiliares de Avilés, S.L» (2023) facilitará una adaptación de la jornada a personas trabajadoras con hijos menores de 12 años y a familiares dependientes de hasta segundo grado de consanguinidad (art.34). El Convenio colectivo de empresa «UTE Reinosa» (2023), de la Comunidad de Cantabria se limita a remitir a un proceso de negociación las peticiones de cambio de turno de trabajo (art. 45)¹⁶¹.

¹⁵⁷ Se reducen los plazos en comparación con la anterior redacción proporcionada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, donde se establecía que el plazo de negociación tenía una duración máxima de 30 días.

¹⁵⁸ La STSJ de Castilla y León del 7 de noviembre de 2022, estima el recurso de la trabajadora que solicitó un cambio de turno para hacer efectiva sus responsabilidades familiares debido a que “no cabe considerar que haya habido una verdadera negociación con intercambio de propuestas entre las partes”. STSJ CL 4803/2022, (rec. 2263/2021). (ECLI:ES:TSJCL:2022:4803).

¹⁵⁹ “La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto”, dicha redacción fue instaurada por el RD-Ley 6/2019, actualmente derogada por el RD-Ley 5/2023.

¹⁶⁰ El Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó la solicitud de la adaptación de la jornada para el cuidado de familiares ascendentes, concretamente para el cuidado de su suegra, STJS de Madrid 9703/2023, de 15 de septiembre, (rec. 768/2023). (ECLI:ES:TSJM:2023:9703). El Tribunal Superior de Justicia de Galicia reconoció el derecho de solicitud de la adaptación de la jornada para el cuidado de los padres, STJS de Galicia 1058/2022, de 18 de febrero. (rec. 855/2022). (ECLI:ES:TSJGAL:2022:1058).

¹⁶¹ El Convenio colectivo regional de «Ayuda a Domicilio» (2023) de Castilla y León, solo habla de la posibilidad de elección de cambio de turno si la persona trabajadora ha ejercitado el derecho de reducción de jornada por motivos familiares (art. 20.c) , encontramos una regulación similar en el V Convenio colectivo de «Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU» donde se establece que las personas trabajadoras con reducción de jornada podrán pasar de jornada con turno partido a jornada continua (art.25). En la

Es decir, en materia de cambio de turno se parte desde la elaboración más detallada hasta la remisión por parte de los convenios colectivos de una mera mención a la negociación o autorización por parte de la empresa, convirtiendo la negociación colectiva en una forma subsidiaria de ejercer este derecho, y dándole una prioridad a los acuerdos individuales. Siendo la intervención de los interlocutores sociales en dicha materia insuficiente para alcanzar una corresponsabilidad efectiva¹⁶². Un supuesto que puede llegar a generar dificultades y trabas en la adaptación de la jornada de las personas trabajadoras, incluso llegar a tornar la desigualdad de género que se venía intentando atenuar, al ponderar las necesidades del cambio de turno en base a la disponibilidad del cónyuge o de otra persona conviviente en el domicilio de la persona trabajadora, si así lo requiere la empresa¹⁶³.

De igual modo, a raíz de la pandemia sufrida por el Covid-19 las empresas sufrieron una reconfiguración y ampliaron sus posibilidades de ordenación flexible del tiempo de trabajo con el llamado trabajo remoto o teletrabajo. Un mecanismo ya existente, pero sin una excesiva universalización dentro de las relaciones laborales¹⁶⁴. El teletrabajo es considerado una fórmula flexible que “será de imposición voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la empleadora”¹⁶⁵, y donde la autonomía colectiva adquiere un papel preminente, especialmente para establecer medidas que aseguren y fomenten la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación¹⁶⁶.

3.4. LA ADAPTACIÓN DE LA FORMA DE PRESTACIÓN: EL TRABAJO A DISTANCIA

Comunidad de Andalucía, el III Convenio colectivo de sector «Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública» (2023) establece la adaptación de la jornada o reordenación del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo (art.58). El II Convenio colectivo de «Residencias Alcabala y Dulcinea de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad SL» (2023) de la Comunidad de Castilla-La Mancha expone que las personas trabajadoras podrán cambiar de turno con previa comunicación y autorización por parte de la Dirección de la empresa (art.18). El X Convenio colectivo «Sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de promoción de la autonomía personal» (2023) de la Comunidad Valenciana solo establece la facilidad de cambio de turno temporales para las personas trabajadoras que necesiten acompañar a consultas médicas a menores o personas dependientes de primer grado por consanguinidad (art.19).

¹⁶² BARRIOS BAUDOR, G. L. “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º 9, 2019, p. 26.

¹⁶³ MARTINEZ MORENO “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿Hasta dónde llega el avance?”, *op. cit.*, p. 17.

¹⁶⁴ MELIÁN CHINEA, L. M. “Teletrabajo y negociación colectiva: Una perspectiva de género”, *Revista Derecho Social y Empresa (Ejemplar dedicado a: A vueltas con las cuestiones de género en el ordenamiento laboral)*, n.º 16, 2022, p. 7.

¹⁶⁵ Como bien se expone en el art. 5 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE n.º 164, de 10 de julio de 2021).

¹⁶⁶ Así el III Convenio colectivo de «Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU» (2024) se comprometen a tener en cuenta las particularidades del teletrabajo y el uso masivo para la aplicación de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, por causa discriminatoria y acoso laboral. (Anexo IV, art. 2.18).

En aras de conseguir una mejora en la conciliación, la negociación colectiva debe velar por la posibilidad de una adaptación de trabajo a distancia¹⁶⁷. Por ello convenios como el Convenio colectivo estatal del «Sector de pastas, papel y cartón» (2023) regula el trabajo a distancia conforme a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (art. 9.9.p). El II Convenio colectivo «Nortegas» (2024), da la posibilidad de una adaptación de la jornada a distancia con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Una solicitud que podrá efectuarse hasta que el menor cumpla los catorce años de edad (art. 65). El Convenio colectivo de empresa «Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S.A.» (2023) posibilita la realización de trabajo a distancia un máximo de 2 días a la semana para todo el personal (art. 15)¹⁶⁸. En el País Vasco el Convenio colectivo de empresa «Eltra Norte, S.A.» (2023) proporciona la posibilidad de realizar la jornada de trabajo ordinaria en modalidad de teletrabajo siempre que las condiciones de la empresa lo permitan (art.35).

Como se puede comprobar las cláusulas de los convenios colectivos, en materia de teletrabajo, no generan una gran innovación en materia de adaptación. Al igual que ocurre con la adaptación de la jornada, esta se limita a regular el teletrabajo mediante un proceso de ponderación por parte de la empresa sin otorgar a la solicitud de la persona trabajadora automaticidad.

Aunque es evidente y no suscita ninguna duda que el trabajo a distancia puede facilitar una mayor conciliación personal y familiar¹⁶⁹, al no estar vinculado estrictamente con la presencia en su lugar de trabajo y con un horario inmóvil¹⁷⁰, dejando a la persona trabajadora una mayor autonomía individual¹⁷¹. También es una realidad que al tener una mayor libertad en la gestión del tiempo de trabajo es difícil discernir entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso al tener una conexión permanente.

Si la empresa carece de instrumentos de control de la jornada laboral esto podría transformarse en la otra cara de la moneda y convertir la conciliación personal, familiar y laboral en un supuesto inviable¹⁷². También una falta de mecanismos de vigilancia podría llegar a generar una brecha digital entre mujeres y hombres¹⁷³. Por ello, en muchas ocasiones el trabajo a distancia es visto como “un dardo envenenado para la

¹⁶⁷ El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el 21 de marzo de 2024, declaró que la solicitud de adaptación de jornada de trabajo a distancia puede ser rechazada si el cliente exige presencialidad. STSJ CL 1387/2024. (rec. 535/2024), (ECLI:ES:TSJCL:2024:1387).

¹⁶⁸ Misma regulación se encuentra en el Convenio colectivo de empresa «Verallia Spain, S.A.» (2023) de la Comunidad de Madrid, art. 8 apartado de Clausulas Adicionales.

¹⁶⁹ En el Convenio colectivo de empresa «Rioja Acoge» (2023) de la Comunidad Autónoma de la Rioja, se establece que con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar las personas trabajadoras podrán solicitar parte o todo el desempeño laboral mediante el teletrabajo (art.16.bis).

¹⁷⁰ El art. 13 de la Ley 20/21, establece que la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de la prestación de servicios establecidos.

¹⁷¹ SERRANO GARCÍA, J.M. “El Teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, n.º 45, 2009, p. 211.

¹⁷² LÓPEZ AHUMADA, J.E. “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 11, 2021, p. 83.

¹⁷³ MELÍAN CHINEA, “Teletrabajo y negociación colectiva: Una perspectiva de género”, *op.cit.*, p. 4.

igualdad efectiva entre mujeres y hombres”¹⁷⁴, debido a que son ellas las que en gran medida deciden quedarse en casa con el objetivo de poder hacerse cargo, de manera más sencilla, de las responsabilidades familiares. Convirtiendo su jornada de trabajo en permanente y no pudiendo responder de la forma más eficiente a las cargas personales y familiares, lo que genera una acentuación de la doble jornada de trabajo que venían precediendo.

Por lo tanto, con la finalidad de hacer accesible la conciliación de las personas trabajadoras la negociación colectiva debe establecer tanto mecanismos para reforzar el derecho a la desconexión de las personas¹⁷⁵ como medidas para asegurar que el teletrabajo sea disfrutado de manera equitativa por hombres y mujeres¹⁷⁶.

Ahora bien, si las medidas de adaptación de la jornada, tras un largo proceso de negociación no se ajustan a ambas necesidades, las personas trabajadoras podrán optar por las reducciones de jornada. Unas reducciones de jornada que si generan una disminución en el salario y en la jornada de la persona trabajadora¹⁷⁷.

3.5. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA: ALGUNAS CONSIDERACIONES

Como bien se ha expuesto, los primeros derechos de conciliación se asentaban en la ausencia por parte de la mujer trabajadora de su puesto de trabajo. Una desaparición que generaba una ruptura temporal con el trabajo¹⁷⁸. Dependiendo del grado de duración e intensidad de dichos derechos, se podían distinguir entre permisos de duración prolongada y con ausencia absoluta, como es el caso de la excedencias o permisos de duración limitada y con ausencia parcial o puntual, como es el caso de las reducciones de jornada¹⁷⁹, los conocidos “derechos de ausencia”.

Reducciones que siempre fueron vistas como el mecanismo más efectivo para no entorpecer de forma excesiva la vida laboral de las mujeres trabajadoras¹⁸⁰. Con el paso del tiempo dichos derechos fueron evolucionando con el fin de lograr una igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de la conciliación a la corresponsabilidad.

¹⁷⁴ RAMOS QUINTANA, M. I. “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 149, 2021, p. 160.

¹⁷⁵ El XX Convenio colectivo nacional de «Empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad» (2023) consideran la desconexión digital un derecho necesario para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, por ello se establece el derecho a no atender los dispositivos fuera de su horario laboral (art.40). El Convenio colectivo de «Revistas y publicaciones periódicas» (2023) reconoce el derecho a la desconexión digital como un mecanismo elemental para lograr una mejor conciliación familiar, personal y laboral, por ello garantiza que una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo la persona trabajadora deberá no atender a sus dispositivos digitales.

¹⁷⁶ MELÍAN CHINEA, “Teletrabajo y negociación colectiva: Una perspectiva de género”, *op.cit.*, pp. 16-17.

¹⁷⁷ AGUILERA IZQUIERDO, R. “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 257, 2022, p. 14.

¹⁷⁸ ARGÜELLES BLANCO, A.R. “Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales”, *op. cit.*, pp. 118-119.

¹⁷⁹ *Ibidem* 119.

¹⁸⁰ *Idem*.

Ciñéndonos al régimen legal vigente, el apartado 6 del art. 37 del ET establece que “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario”. Este derecho se extiende, en virtud de la reforma por el RD-Ley 5/2023, al cónyuge o pareja de hecho, o a un familiar hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad, extendiéndose también a los familiares de la pareja de hecho que por circunstancias temporales o permanentes no pueda realizar las funciones vitales por ellos mismos¹⁸¹.

La negociación colectiva sobre esta causa de reducción es bastante escasa y la mayoría de los Convenios colectivos se limitan a plasmar de forma literal lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores¹⁸², no obstante, algunos convenios establecen una ligera mejoría.

En este sentido, el IV Convenio colectivo «ITEVELESA, S.L.» (2023) de la Comunidad Autónoma de Castilla y León establece una reducción de jornada para aquellos supuestos que no se encuentren regulados en las disposiciones legales vigentes, donde dicha reducción se realizaría con una disminución del salario entre 1/3 y la mitad de la duración, donde la reducción no podrá ser inferior a tres meses ni superior a dos años (art.60). El Convenio colectivo del sector «Comercio en General» (2023) del Principado de Asturias aumenta la edad de guarda legal a los catorce años (art.48)¹⁸³. En la Comunidad de Madrid el Convenio colectivo de empresa «Unidad Editorial Revistas S.L.» (2024) fija la posibilidad de recuperar la reducción salarial cuando la persona trabajadora complete la labor deslocalizada de la empresa (art.14).

Dentro del mismo precepto legal encontramos otro supuesto de reducción de jornada para el cuidado de menores. En el apartado cuarto del art. 37 del ET hallamos la reducción de jornada por cuidado del lactante. Una reducción que puede ser requerida hasta que el menor cumpla la edad de 9 meses, dicha reducción puede ser solicitada por ambos progenitores de forma individual e intransferible. No obstante, el RD-Ley

¹⁸¹ La sentencia del Tribunal Supremo del 21 de noviembre de 2023 resolvió que la reducción de jornada por guarda legal “debería producirse sin alterar el régimen de trabajo a turnos que venía realizando y que constituía característica específica de su jornada ordinaria”. STS 5045/2023, (rec. 3576/2020). ECLI:ES:TS:2023:5045.

¹⁸² Vease el Convenio colectivo de «Hertz de España, SL» (2024), art. 30.e), Convenio colectivo de «Cruz Roja Española-Oficina» (2023) de las Islas Baleares, art.10. Convenio colectivo del sector «Oficinas y Despachos» (2024) de Navarra, el art. 23. El Convenio colectivo del sector «Hostelería y Actividades Turísticas» (2024), de la Comunidad de Madrid (art. 14.3).

¹⁸³ Misma regulación se establece en la Comunidad de Cantabria en el art. 10 del Convenio colectivo de «Comisiones Obreras» (2023), Convenio colectivo de empresa «Sociedad Pública Eusko Trenbideak – Ferrocarriles Vascos, S.A.U.» (2023) del País Vasco, añadiendo la posibilidad de reducción de la jornada para hijos mayores de 14 años, previo acuerdo con la Dirección de la empresa (art.48). El Convenio colectivo de empresa «Tecnología y Calidad Láctea, S.L.» (2024) de Navarra, propone una mejoría de dos años, siempre que se haya disfrutado la reducción de la jornada para menores de 12 años dos años antes al cumplimiento de doce años por parte del menor (art.24).

5/2023 introdujo una obligación a la empresa en el supuesto de que sea la misma la que limite el ejercicio simultáneo para el cuidado del lactante¹⁸⁴.

Dejando de lado los dos supuestos que establece el Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva no muestra un carácter rupturista y novedoso con las reducciones de jornada. Únicamente los convenios colectivos se limitan a reproducir de manera sistemática las reducciones de jornada establecidas en el ET, reducciones solicitadas por las víctimas de violencia de género y reducciones por enfermedades graves de familiares. Aunque, la primera de ellas no podría ser considerada un supuesto de conciliación en sentido estricto, ya que su objetivo principal es la protección de la víctima¹⁸⁵.

3.6. EL IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Como se ha podido comprobar mediante el comentario de cláusulas convencionales en los anteriores epígrafes, la negociación colectiva en materia de ordenación del tiempo de trabajo, con especial significación en materia de adaptación y distribución irregular de la jornada, no ejerce una fuerte mejoría en relación con la normativa legal vigente. Un hecho que lleva produciéndose de manera habitual a lo largo de los años¹⁸⁶.

No obstante, podemos observar que los Convenios colectivos tanto a nivel estatal como a nivel autonómico introducen cada vez más flexibilidad en los horarios de entrada y salida con el fin de compatibilizar la conciliación de la vida personal y familiar con las necesidades de la empresa. Proporcionando una horquilla de flexibilidad desde los 30 minutos hasta las dos horas, como es el caso del El III Convenio colectivo de empresa «Cruz Roja» del Principado de Asturias o el Convenio colectivo de la Confederación Sindical de CC.OO. Aunque cabe señalar, que sigue habiendo una amplia mayoría de convenios que piden la solicitud expresa por parte de las personas trabajadoras para que se le aplique dicho horario móvil y siguen hallándose convenios que muestran su negativa a la regulación de este supuesto, lo que sigue generando una traba para la conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto a la distribución irregular de la jornada o las “bolsas de horas”, siguen siendo una de las asignaturas pendientes en materia de negociación colectiva. Donde la mayoría de los convenios colectivos desplazan la capacidad de regulación de la autonomía colectiva y se limitan a reglar el precepto conforme a legislación vigente. No obstante, comienzan a aparecer ciertos matices en materia de preaviso como hemos

¹⁸⁴ CASTRO ARGÜELLES “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la trasposición de la directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023”., *op. cit.*, p.17.

¹⁸⁵ FERNANDEZ DOCAMPO, B. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R. VAQUERO GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. “Informe sobre el estudio de convenios colectivos para detectar posibles ausencias en materia de conciliación y corresponsabilidad”, *Revista Trabajadora*, n.º82, 2024, pp. 55-56.

¹⁸⁶ BLASCO PELLICER, A. “El tratamiento convencional del derecho de adaptación y distribución de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, en AA.VV, *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*, Aranzadi, Navarra, 2016, p. 383.

podido comprobar en el Convenio colectivo «Grupo Supermercados Carrefour» (2023) en el cual se establece un preaviso mínimo de una semana, en comparación con los cinco días que establece el Estatuto de los Trabajadores. Es verdad, que esta mejora no genera un cambio de gran magnitud, pero sí que proporciona una apertura a una mayor capacidad de conciliación personal, familiar y laboral.

Es preciso mencionar de igual manera, la escasa regulación por parte de la negociación colectiva en materia de adaptación de jornada, ya no solo vinculada al centro de trabajo presencial si no otorgando la posibilidad de una adaptación de la jornada mediante el teletrabajo o trabajo a distancia. Resulta significativo, que la mayoría de los convenios colectivos no establezcan una regulación casuística de la adaptación de la jornada de trabajo, utilizando la autonomía colectiva como mera herramienta para establecer un periodo de negociación entre la Dirección de la empresa y la persona trabajadora solicitante. Pero, es cierto que, cada vez son más los convenios que posibilitan adaptar la jornada mediante trabajo a distancia como es el caso del II Convenio colectivo «Nortegas» (2024), con el objetivo de posibilitar una mayor conciliación.

Aunque de la mano de esta “nueva” adaptación, encontramos la otra cara de la moneda; la desconexión digital. Una desconexión digital, que se encuentra regulada de manera abstracta e indefinida, al establecer cláusulas sobre el deber de no atender los dispositivos digitales como sucede en el Convenio colectivo de «Revistas y publicaciones periódicas» (2023).

Por último, y en caso de negativa por parte de la empresa de la adaptación de la jornada de trabajo, encontramos la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal. Una reducción de jornada, que en materia de autonomía colectiva sigue sin tener especial relevancia tanto para convenios estatales y autonómicos, como para convenios sectoriales y de empresa. Siendo las mejoras en materia de reducción ajustes básicos, como es el aumento de la edad del menor a catorce años. Sin embargo, si encontramos mejoras más significativas como es el caso del Convenio colectivo de «ITEVELESA, S.L.» (2023) de la Comunidad de Castilla y León donde se establece un supuesto de reducción para aquellos casos no regulados por el Estatuto de los Trabajadores. Aun con, esto las mejoras en materia de reducción de jornada deben situarse como subsidiarias al derecho de adaptación de la jornada, el cual debe primar por encima debido a su tangibilidad a la hora de compatibilizar la vida familiar y personal con la vida laboral y que dicho ajuste no genera una merma en el salario de la persona trabajadora, que se verá plasmado a lo largo de su vida profesional.

Es decir, las materias de ordenación siguen siendo limitadas mayoritariamente a proporcionar una mayor flexibilidad del horario laboral, dejando relegadas regulaciones de gran magnitud como es el caso de la distribución irregular de la jornada o la adaptación de la jornada. En este sentido, la ausencia de regulación de mecanismos como la adaptación flexible del tiempo de trabajo generarían un impedimento para conseguir la verdadera conciliación¹⁸⁷.

¹⁸⁷ RODRIGUEZ RODRIGUEZ. “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: Un paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *op. cit.*, p.44.

En resumen, una carencia de regulación convencional suficiente generaría de nuevo un retorno a los ya conocidos “derechos de ausencia” o a la adopción de fórmulas de contratación como los trabajos a tiempo parcial o trabajos temporales, lo que podría conducir a una continuidad de la segregación de género debido a que como bien dijimos anteriormente (*vid. Supra* 3.1.) la estructura tradicional patriarcal sigue dotando de una especial preferencia para que sean ellas las que se hagan responsables del “tiempo de no trabajo”¹⁸⁸.

¹⁸⁸ Expresión utilizada por CASAS BAAMONDE, M.E. en “Distribución Irregular de la Jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, n.º4, 2017, p. 4.

CONCLUSIONES

1. A mediados del siglo XX el concepto “flexiseguridad” empezó a desarrollarse desde diferentes perspectivas. No obstante, es de la mano del sociólogo Hans Adriaansens, en 1995, cuando dicho término empezó a tener mayor sonoridad, con el objetivo de que las empresas fueran capaces de adaptarse a los cambios sociales con mayor dinamismo, sin que las personas trabajadoras fueran afectadas por los mismos de manera notoria.
2. La flexibilidad interna se ha convertido en el motor prioritario de las relaciones laborales, dejando como *ultima ratio* los instrumentos de flexibilidad externa. Los despidos, las contrataciones o las cesiones de la mano de obra a través de empresas de trabajo temporal han sido reemplazadas por instrumentos moldeables a las necesidades productivas de las empresas.
3. En el ámbito de la Unión Europea, la Comisión Europea, elaboró, en 2007, un comunicado sobre los principios comunes de la “flexiseguridad”, que sirvió para asentar los mínimos que serían desarrollados por los propios estados miembros. Aunque la Unión Europea carece de una normativa común que sea aplicable de forma uniforme a todos los Estados, esta sí que desarrolló diversas directivas, en materia de flexibilidad, con repercusión directa en los países.
4. En el ámbito estatal, la flexibilidad interna cobra especial notoriedad con la Ley 11/1994, la cual modificó diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores. Una flexibilidad interna, que se situaba un escalón por debajo de los instrumentos de reajuste empresarial. Con el paso del tiempo, las reformas laborales han intentado incidir en la mejora de los mecanismos de flexibilidad interna de nuestro ordenamiento y situarlos como elementales dentro del mismo. Sin embargo, no solo gracias a las reformas laborales los instrumentos de flexibilidad interna han conseguido un sitio prioritario, sino que la negociación colectiva ha sido entendida como el mecanismo necesario para una mayor adaptabilidad a las necesidades empresariales.
5. La negociación colectiva es concebida como un “instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo” (STC 58/1985, de 30 de abril, FJ 6). Por ello, hoy por hoy el ordenamiento laboral aboga por un “Derecho Flexible del Trabajo”, otorgando a la negociación colectiva materias que antes eran estrictamente reguladas por el legislador. Una negociación colectiva que, en la actualidad, da prioridad a los convenios colectivos de carácter empresarial en materias inherentes a la libertad de empresa, por encima de los sectoriales, lo que podría llegar a generar un desequilibrio empresarial a raíz de los nuevos modelos de empresa y la llegada de la era digital.
6. Con la llegada de la democracia la autonomía colectiva se convirtió, para el legislador, en la herramienta necesaria para producir una ruptura definitiva con el régimen franquista y transformar el sistema de relaciones laborales. De esta manera, el diálogo social mediante los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, actualmente denominados Acuerdos para el Empleo y la

Negociación Colectiva (AENC), consiguió una renovación de la propia estructura de la negociación colectiva y una modernización activa de la misma. Con el paso de los años, los AENC dejaron de tener un carácter rupturista con las reformas laborales y empezaron a situarse como una simple recomendación para las partes signatarias de los convenios colectivos.

En el V AENC, los mecanismos de flexibilidad interna y concretamente en materia de ordenación del tiempo del trabajo, a mi parecer, no muestran un carácter renovador si no que siguen la misma línea, con leves matices, de la última reforma laboral. Una reforma laboral que ha sido significativa en muchos aspectos, pero que en materia de ordenación del tiempo del trabajo no acaba de profundizar. Por ello, y especialmente de la mano de los AENC se debería incidir en la mejora y regulación de diversos aspectos y no centrarse en recomendar pautas de negociación sin excesiva repercusión.

7. El orden social patriarcal asignó a las mujeres un rol cuidador-reproductor. Un rol, que ha generado que sean ellas las que se ocupen de las tareas domésticas y de los cuidados. Con la llegada de las mujeres al mercado productivo, la carga de trabajo del ámbito privado se complementó con la jornada de trabajo del ámbito laboral, provocando que las mujeres sean las encargadas de una doble jornada de trabajo. A raíz de todo esto, el ordenamiento laboral y la negociación colectiva ha querido atenuar los desajustes generados en base al género, dotando de una mejora de los derechos, con el objetivo de que no solo sean las mujeres las que se encarguen de la conciliación de vida familiar por el mero hecho de serlo.
8. De la mano del Real Decreto-Ley 5/2023, influenciado por la Directiva (UE) 2019/1158, la redacción de la adaptación de la jornada mostro una apertura a nuevas formas de ordenación del tiempo de trabajo y de nuevas formas de prestación, incluido el teletrabajo. Abriendo una oportunidad a las personas trabajadoras de no limitar su solicitud de adaptación a un mero cambio horario, dándoles la opción de llevar a cabo la conciliación desde diversos prismas, moldeables en función de sus necesidades personales. Dejando abierta la posibilidad, en base a la literalidad de la redacción, de nuevas formas de adaptación como podría llegar a ser la movilidad geográfica.
9. El teletrabajo, se ha convertido en una de las opciones más accesibles para el disfrute de los derechos de conciliación familiar-laboral de los que disponen las personas trabajadoras. No obstante, el disfrute de una mayor autonomía individual no asegura un uso eficiente de dicho derecho, debido a que la ausencia de una compleja regulación por parte de la negociación colectiva de la desconexión digital genera una conexión permanente de la jornada laboral. Transformando la convencional jornada de trabajo, limitada a un horario fijo, en una jornada de trabajo líquida y sin limitaciones. Convirtiendo una vez más, la conciliación familiar-laboral en una realidad imposible de ejercer.
10. De la misma manera, el trabajo a distancia puede llegar a generar una brecha de género digital, lo que generaría una acentuación y un retorno a los roles

asignados tradicionalmente. Por ello, el diálogo social juega un papel clave a la hora de regular dicho derecho. Los convenios colectivos deben velar por una igualdad efectiva a la hora de ejercer dicho derecho, pudiendo establecer unos días de disfrute obligatorio para todas las personas trabajadoras con el objetivo que no solo sean ellas las que de manera “voluntaria” opten por una adaptación de la forma de prestación a distancia.

- 11.** En la actualidad, podemos comprobar que nos encontramos ante una regulación escasa en materia de ordenación del tiempo del trabajo. Una regulación insuficiente y limitada en muchas ocasiones a la normativa vigente. Dicha ausencia de mejora del precepto legal conllevaría una perpetuación de los roles de género. Debido a que como hemos podido comprobar son ellas las que siguen abandonando los puestos de trabajo y aceptando contratos parciales con el objetivo de hacerse cargo de las responsabilidades familiares, tanto a nivel descendente como ascendente.

Redacciones como “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada” generan una incertidumbre y un desgaste personal, al no tener carácter autónomo y estar sujetos a un proceso de ponderación por parte de la empresa, que no produce que dicho derecho sea adquirido finalmente por la persona trabajadora. Una mejora por parte de la negociación colectiva de cómo y de qué forma se puede disfrutar de los derechos de conciliación, originaría un progreso en el disfrute de los mismos, una reducción de los tiempos de espera y una disminución del abandono de los puestos de trabajo, por parte de las mujeres.

- 12.** Ciertamente es que las regulaciones en los convenios colectivos se limitan a reproducir de manera sistemática la regulación del Estatuto de los Trabajadores sin grandes expectativas de mejora de los mismos. Por ello, un aumento del margen de flexibilidad en la entrada y en la salida permitirían a las personas trabajadoras compatibilizar de manera eficiente sus necesidades. Dado que una flexibilidad de 30 minutos o incluso una hora muchas veces no son suficientes.

Cuando hablamos de ciudades de cierto tamaño como Madrid o Barcelona o incluso comunidades como Asturias o Cantabria donde la movilidad entre concejos y municipios, respectivamente, está a la orden del día, este escaso margen solo permite evitar el atraso en la entrada al trabajo, no así la posibilidad de llevar a sus hijos o hijas al colegio dentro su horario escolar y poder llegar con un margen de tiempo holgado y razonable a su puesto de trabajo.

- 13.** La conciliación, debería ser considerado un derecho básico de disfrute absoluto para todas las personas trabajadoras. Ya no solo para aquellas que tengan “cargas” familiares si no que la conciliación de la vida personal debería ser esencial, aun cuando no existan dichas responsabilidades familiares. El disfrute de “tiempo de no trabajo” de calidad, necesita ser un pilar fundamental para todas las personas, debido a que un exceso de trabajo genera en el personal un efecto negativo en la salud mental, añadiendo a todo ello una desmotivación y una continua lucha con ellas mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, C.L. “Flexibilidad interna negociada: un objetivo deseable”, *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, n.º 25, 2015, pp. 189-206.
- ÁLVAREZ ALONSO, D. “La reforma laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 266, 2023, pp. 81-112.
- ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A. “El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 188, 2016, pp. 1-36. [BIB 2016\3182].
- ARGÜELLES BLANCO, A.R. “La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales”, *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, n.º 8, 2012, pp. 11-29.
- “Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales”, en AA.VV, *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*, Colex, 2023.
- ARGÜELLES BLANCO, A.R. MARTÍNEZ MORENO, C. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. *Igualdad de Oportunidades y Responsabilidades Familiares*, Consejo Económico y Social: CES, Madrid, 2004.
- AGUILERA IZQUIERDO, R. “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 257, 2022, pp. 13-30.
- AUVERGNON, P. “Angustias de Uberización y restos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 6, 2016, pp. 25-42.
- BALLESTER PASTOR, M. A. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 146, 2019, pp. 13-40.
- BARBANCHO TOVILLAS, F. ROMEO, M. YEPES-BALDÓ, M “IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, n.º 42, 2019, pp. 1-20. Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21264>.
- BARRIOS BAUDOR, G.L. “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º 9, 2019, pp. 1-28.

BAYLOS GRAU, A. "El papel de la autonomía colectiva en la reforma de las relaciones laborales", *La nueva regulación de las relaciones laborales: primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social*, 1995, pp. 401-420.

- "La Descontitucionalización del Trabajo en la Reforma Laboral del 2012", *Revista de derecho social*. n.º 61, 2013, pp. 19-42.

BLANCAS BUSTAMANTE, C. "Flexiseguridad, derecho al trabajo, y la estabilidad laboral", *Derecho PUCP*, n.º 68, 2012, pp. 385-388.

BLASCO PELLICER, A. "El tratamiento convencional del derecho de adaptación y distribución de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral", en AA.VV, *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*, Aranzadi, Navarra, 2016.

BERISTAIN GALLEGOS, E. "Flexiseguridad", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 17, 2013, pp. 3-29.

CAL, M. L. de la. BENGOETXEA, A. "La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y respeto a los derechos sociales". *La nueva estrategia Europa 2020: una apuesta clave para la UE en el siglo XXI*. Eurobask. 2011.

CANALDA CRIADO, S. "Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación Interconfederal", *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*, n.º 50, 2023, pp. 40-71. Disponible en:
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25295>

CARNELUTTI, F. *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro: lezioni di diritto industriale*, CEDAM, Padova, 1936.

CASAS BAAMONDE, M. E. "La Trascendencia Constitucional de los Principios de Ordenación de las Fuentes Jurídico-Laborales", *Derecho Privado y Constitucional*, n.º 17, 2003, pp. 89-146.

- "La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 9, 2013, pp. 1-13.

- " Distribución Irregular de la Jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar", *Revista Jurídica de la Universidad de León*, n.º 4, 2017, pp. 3-24.

- "Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas ¿Hacia un trabajo digno?", *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 9, 2017, pp. 867-882.

CASAS BAAMONDE, M. E. CRUZ VILLALÓN, J. *Negociación Colectiva Laboral: Aspectos Cruciales*, Aranzadi, Navarra, 2023.

- CASTRO ARGÜELLES, M.A. “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 271, 2024, pp. 1-34.
- CEBRIAN LÓPEZ, I. PITARCH HIGUERA, J. “Reflejo Económico de la negociación colectiva”, en AA.VV, *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant Lo Blanch, 2006.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: Libro Verde. *Cooperación para una nueva organización*. Bruselas 16.04.1997. COM (97) pp.128- final.
- COMISIÓN EUROPEA. “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexiseguridad y la seguridad”. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones, 2007, pp. 359 - final.
- CRUZ VILLALÓN, J. “La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de la negociación colectiva de 1997”, *Tribunal social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, n.º 89, 1998, pp. 21-46.
- “Algunas claves de la reforma laboral de 2010”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 107, 2010, pp. 21-52.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre, una reforma laboral cargada de futuro”, *IUSLabor. Revista d’anàlisi De Dret Del Treball*, n.º 1, 2022, pp. 1-7. Disponible en:
<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/397872>.
- ELORZA GUERRERO, F. “La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsiones y su transposición en España”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 168, 2023, pp. 67-102.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. “La negociación colectiva en España tras las reformas de 2010, 2011 y 2012”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, n.º 1, 2013, pp. 1-29.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*. Cinca, Madrid, 2012.
- FERNANDEZ DOCAMPO, B. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R. VAQUERO GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. “Informe sobre el estudio de convenios colectivos para detectar posibles ausencias en materia de conciliación y corresponsabilidad”, *Revista Trabajadora*, n.º 82, 2024, pp. 1-223.

- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. “La negociación colectiva como fuente de ordenación de las condiciones laborales: ¿Se encuentra su estructura obsoleta para atender los problemas del nuevo modelo de relaciones laborales?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 312, 2009, pp. 57-102.
- FERNÁNDEZ SABATER, M. C. “La Interacción Trabajo-Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, n.º 30, 2014, p. 163-198.
- GARCÍA BARCALA, C. “La nueva regulación de los ERTES: Aspectos críticos y propuesta de mejora de su regulación”, en AA.VV, *El Derecho del Trabajo que Viene: Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*. Colex, 2023.
- GARCÍA MURCIA, J. “Condición Más Beneficiosa y Negociación Colectiva”, *Documentación Laboral*, n.º 114, 2018, pp. 95-107.
- GOERLICH PESET, J. M. “Flexibilidad Interna y Negociación Colectiva en la Reforma de 2012”, *Documentación Laboral*, n.º 95, 2012, pp. 57-76.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. en “Tiempo de Trabajo y Jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva”, *XXIX Jornada de Estudios sobre Negociación Colectiva de la CCNCC*, 1º ponencia, 2016.
- GRAU PINEDA, C. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. *Conciliación y Seguridad Social: La Brecha de Género en el Sistema de Pensiones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.
- QUINTANA RAMOS, M. L. “La centralidad de la flexibilidad interna en la reforma laboral de 2021: un despliegue de estímulos empresariales y beneficios sociales para promocionar los ERTES en detrimento de los despidos”, *Revista de Derecho Social*, n.º 98, 2022, pp. 13-38.
- LAHERA FORTEZA, J: *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- “La reforma descentralizadora de la negociación colectiva en la empresa: Su repercusión en la gestión del cambio y en la conceptualización del modelo español de negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, n.º 109, 2017, pp. 129-142.
- LÓPEZ AHUMADA, J.E. “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 11, 2021, pp. 77-88.
- LÓPEZ ÁLVAREZ. M. J. “La Adaptación de la Directiva de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional al Ordenamiento Español”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, n.º 7, 2022, pp. 64-85.

- LÓPEZ DÍAZ, E. "Flexiseguridad: Un modelo de empleo basado en la distribución de la responsabilidad", *Economía Española y Protección Social*, VI. 2014, pp. 41 - 71. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6943>.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. "Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo: Una primera aproximación", *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 11, 2019, pp. 1-28.
- LUJÁN DE FRIAS, F. HERMOSO FERNÁNDEZ, M. "La naturaleza y la eficacia jurídica del V AENC", *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 15, 2023, pp. 43-51.
- MARTÍN RIVIERA, L. "Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 250, 2022, pp. 135-182.
- MARTINEZ ABASCAL, V. A. "El Modelo de Flexiseguridad en el Ordenamiento Laboral Español", *Revista Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 135, 2018, pp. 45 – 80.
- MARTÍNEZ MORENO, C. "La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿Hasta dónde llega el avance?", *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 12, 2020, pp. 3-22.
- "La digitalización, nuevas formas de empleo y libertad sindical", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 155, 2020, pp. 81-92.
 - "La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aun incompleto?", *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 19, 2023, pp. 2-24.
- MARTIN VALVERDE, A. GARCIA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2023.
- MERCADER UGUINA, J. R. "La Estructura de la Negociación Colectiva", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 76, 2004, pp. 113-134.
- "Los «Tiempos» de la Directiva (UE) 2019/1152: Transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos", *Documentación Laboral*, n.º 122, 2021, vol. 1, pp. 9-22.
- MELIÁN CHINEA, L. M. "Teletrabajo y negociación colectiva: Una perspectiva de género", *Revista Derecho Social y Empresa (Ejemplar dedicado a: A vueltas con las cuestiones de género en el ordenamiento laboral)*, n.º 16, 2022, pp. 2-24.

- MERINO SEGOVIA, A. “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021”, *Briefs AEDTSS*, 2022, pp. 1-4.
- MIGUÉLEZ LOBO, F. y PRIETO RODRÍGUEZ, C. “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”, *Política y Sociedad*, vol. 46, n.º 1, 2009, pp. 275-287.
- MONEREO PÉREZ, J.L. MORENO VIDA, M. N. “La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 76, 2004, p. 255-285.
- MONEREO PÉREZ, J.L. ORTEGA LOZANO, P.G. “Mecanismo RED de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* n.º 161, 2022, pp. 305-334.
- MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. “La conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real-Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n.º 9, 2023, pp. 11-33.
- MORENO VIDA, M. N. “La concepción de Fernando Valdés Dal-Re sobre el canon de constitucionalidad, la fuerza vinculante de los convenios colectivos, el contenido esencial del derecho al trabajo en su vertiente individual y la protección del trabajador frente a los despidos sin justa causa. A propósito de su voto particular a la STC 8/2015 sobre la constitucionalidad de la Reforma Laboral de 2012”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. n.º 3 (Especial), 2023, pp. 169-179.
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. “El nuevo marco jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, vol. 1, n.º 112, 2021, pp. 23-33.
- OCÓN DOMINGO, J. “Familia adoptiva y cambios en la organización familiar tradicional”, *Papers: revista de sociología*, n.º 81, 2006, pp. 171-185.
- PRECIADO DOMÈNECH, C.H. “La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012, de 6 de Julio”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 118, 2013. pp. 13-50.
- RAMIREZ BANDERA, C. “Pasado, presente y futuro de los ERTES como mecanismo amortiguador de la destrucción de empleo ante crisis económicas”, *LexSocial, Revista de Derechos Sociales*, n.º 13, 2023, pp. 1-22. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7843>

- RAMOS QUINTANA, M. I. "Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 149, 2021, pp. 153-180.
- RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. "La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 14, 2022, p. 249-301.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. "La dimensión organizativa empresarial como factor condicionante en el ejercicio de los derechos laborales", *Documentación Laboral*, n.º 107, 2016, pp. 47-73.
- "De la Conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: Un paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 11, n.º 1, 2021, pp. 40-78.
 - "La 'soberanía sobre el tiempo'. Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo frente a conciliación corresponsable", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 40, n.º 1, 2022, pp. 37-55.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. "El II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 115, 2012, pp. 55-84.
- RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F. CASAS BAAMONDE, M.^a. E. "El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002", *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 2002, pp. 19-36.
- ROMERO BURILLO, A.M. RODRÍGUEZ ORGAZ, C. *Trabajo, género e igualdad: Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018.
- RUEDA MONROY, J. A. "El Derecho del Trabajo Durante La Pandemia, Una Mirada al Futuro: El Refuerzo de los Mecanismos de Flexibilidad Interna en España", 2022, pp. 1- 18.
- RUESGA BENITO, S.M. "Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva", en AA.VV, *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, n.º 101, 2012.
- SABATER M.C. "La interacción trabajo-familia la mujer y la dificultad de la conciliación laboral", *Lan Harremanak*, n.º 30, 2014, pp. 163-198.

- SALAS FRANCO, T. "La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la unión europea y su trasposición en ordenamiento laboral español", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 251, 2022, pp. 29-48.
- "Novedades en materia laboral del Real Decreto 5/2023, de 18 de junio" *Briefs AEDTSS*, n.º 50, 2023, pp. 1-6.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. "Primera respuesta de la audiencia nacional a los interrogantes sobre ultraactividad", *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 6, n.º 6, 2013, pp. 239-242.
- SERRANO GARCÍA, J.M. "El Teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva", *Revista de Derecho Social*, n.º 45, 2009, pp. 207-226.
- TANGIAN, A. "Flexiseguridad Europea: Conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, n.º 16, 2008, pp. 99-153.
- THIBAUT ARANDA, J. JURADO SEGOVIA, A. "Algunas Consideraciones en Torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 72, 2003, pp. 35-68.
- TODOLÍ SIGNES, A. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- TORTAJADA CHARDÍ, P. Y VÁZQUEZ VILANOVA, J. M. "La Unión Europea ante el reto de un modelo de trabajo decente y crecimiento económico. ODS de la agenda 2030 y proposición de posicionamiento de la OIT", *El derecho de la Unión Europea ante los objetivos de desarrollo sostenible*, 2022, pp. 379-395.
- TORTUERO PLAZA, J.L. "Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el sistema de la Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º Extra-1, 2006, pp. 113-130.
- TORRES LÓPEZ, J. MATUS LÓPEZ, M. CALDERÓN VÁZQUEZ, F. y GÓMEZ NARVÁEZ, A. "Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 71, 2008, pp. 197-209.
- VALDES DAL-RÉ, F. "La eficacia jurídica de los convenios colectivos", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 76, 2004, pp. 21-65.

- “La eficacia jurídica de los convenios colectivos: la perspectiva legal”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 2, 2005, pp. 95-110.

VALDÉS DAL-RÉ, F. LAHERA FORTEZA, J. “La flexiseguridad laboral en España”, Madrid Fundación Alternativas, *Documentos de trabajo* n.º 157, 2010.

VILA TIERNO, F. “Más de 40 años de experiencia de negociación colectiva”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.º 1 (Especial 2023), 2023, pp. 61-68.

VILAJOSANA, J. M. “Eficacia normativa y existencia del derecho”, *Teoría & Derecho, Revista de Pensamiento jurídico*, n.º 8, 2010, pp. 102-118. Disponible en: <https://ojs.tirant.com/idx.php/teoria-y-derecho/article/view/240>.

WILTHAGEN, T. “Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?” *WZB Discussion Paper*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, 1998, p. 1- 27. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10419/43913>.

ANEXOS

Periodo del 17/01/2023 al 9/04/2024.

Convenios Colectivos de Sector Estatales

Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024. (*BOE n.º 16*, de 19 de enero de 2023).

Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería. (*BOE n.º 69*, de 22 de marzo de 2023).

Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025. (*BOE n.º 243*, de 11 de octubre de 2023).

Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (*BOE n.º 23*, de 26 de enero de 2024).

Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. (*BOE n.º 52*, de 28 de febrero de 2024)

Convenios Colectivos de Empresa Estatales

Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. (*BOE n.º 59*, de 10 de marzo de 2023).

Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. (*BOE n.º 137*, de 9 de junio de 2023).

Resolución de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour. (*BOE n.º 141*, de 14 de junio de 2023).

Resolución de 1 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados. (*BOE n.º 222*, de 16 de septiembre de 2023).

Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución. (BOE n.º 232, de septiembre de 2023).

Resolución de 9 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Kone Elevadores, SA. (BOE n.º 255, de 25 de octubre de 2023).

Resolución de 18 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Nuclenor, SA. (BOE n.º 267, de 8 de noviembre de 2023).

Resolución de 25 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unidad Editorial, SA. (BOE n.º 265, de 6 de noviembre 2023).

Resolución de 6 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Danone, SA. (BOE n.º 282, de 25 de noviembre de 2023).

Resolución de 17 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (BOE n.º 285, de 29 de noviembre de 2023).

Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. (BOE n.º 290, de 5 de diciembre de 2023).

Resolución de 2 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo AXA. (BOE n.º 304, de 21 de diciembre de 2023).

Resolución de 19 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL. (BOE n.º 310, de 28 de diciembre de 2023).

Resolución de 19 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Nortegas. (BOE n.º 28, de 1 de febrero de 2024).

Resolución de 19 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Babé y Cía, SL. (BOE n.º 28, de 1 de febrero de 2024).

Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA. (BOE n.º 47, de 22 de febrero de 2024).

Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas). (BOE n.º 47, de 22 de febrero de 2024).

Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE n.º 52, de 28 de febrero de 2024).

Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Globalia Handling, SAU. (BOE n.º 65, de 14 de marzo de 2024)

Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL. (BOE n.º 65, de 14 de marzo de 2024).

Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga. (BOE n.º 65, de 14 de marzo de 2024).

Resolución de 12 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio. (BOE n.º 73, de 23 de marzo de 2024).

Resolución de 14 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unidad Editorial Información General, SLU. (BOE n.º 76, de 27 de marzo de 2024).

Convenios Colectivos Sector Autonómicos.

Resolución de 16 de diciembre de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunitat Valenciana. (DOCV n.º, de 17 de enero de 2023).

Resolución de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Convenio

Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Castilla y León. (BOCYL n.º 61, de 29 de marzo de 2023).

Resolución de 25 de abril de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector Comercio en General del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. (BOPA n.º 82, de 2 de mayo de 2023).

Resolución de 20 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del III Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOJA n.º 121, de 27 de julio de 2023).

Resolución de 8 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del IV Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia. (DOG n.º 227, de 29 de noviembre de 2023).

Resolución de 8 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresas de Educación Cultura y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid (Educatia-Madrid), la Asociación Madrileña de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural (AMESOC), por la Federación Regional de Enseñanza Comisiones Obreras de Madrid (FREM-CC. OO.) y la Federación de Empleados de Servicios Públicos de UGT (FESP-UGT Madrid). (BOCM n.º 76, de 30 de marzo de 2024).

Resolución 44C/2024, de 23 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra. (BON n.º 54, de 14 de marzo de 2024).

Convenios Colectivos de Empresa Autonómicos

Resolución de 1 de diciembre de 2022, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Pública Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos, S.A.U.». (BOPV n.º 4, 5 de enero de 2023).

Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aquara, Gestión Integral de Aguas de Aragón, SAU. (BOA n.º 1, de 3 de enero de 2023)

Resolución de 16 de diciembre de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunitat Valenciana. (*DOCV n.º 9513*, de 17 de enero de 2023).

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Funeraria La Montañesa, SL, para el periodo 2022-2024. (*BOC n.º 30*, de 13 de febrero de 2023).

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Cantabria, para el periodo 2020-2024. (*BOC n.º 41*, de 28 de febrero de 2023).

Resolución de 22 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Consejo General de la Abogacía Española. (*BOCM n.º 55*, de 6 de marzo de 2023).

Resolución de fecha 7 de marzo de 2023 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa Cablemel SL. (*BOME n.º 6051*, de 14 de marzo de 2023).

Resolución de 12 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Verallia Spain, S. A. (*BOCM n.º 99* de 27 de abril de 2023).

Resolución de 20 de abril de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa III Convenio Colectivo de Cruz Roja en Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. (*BOPA n.º 84*, de 4 de mayo de 2023).

Resolución de 27 de abril de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa Moreda Riviere Trefilerias, S. A., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. (*BOPA n.º 90*, de 12 de mayo de 2023).

Resolución de 26 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del IV Convenio Colectivo del «Grupo Itevelesa, S.L.». (*BOCYL n.º 107*, de 6 junio de 2023).

Resolución del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma en Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares. (*BOIB n.º 78*, de 13 de junio de 2023).

Resolución de 20 de junio de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa Servicios Auxiliares de Avilés, S. L., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. (*BOPA n.º 126*, de 03 de julio de 2023).

Resolución 33/2023, de 30 de junio, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Rioja Acoge para los años 2022 a 2025. (*BOR n.º 138*, de 6 de julio de 2023).

Resolución de 20 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo para las residencias Alcabala y Dulcinea de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad SL (*DOCM n.º 188*, de 29 de septiembre de 2023).

Resolución de 31 de octubre de 2023, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S. A. U, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. (*BOPA n.º 219*, 15 de noviembre de 2023).

Resolución de 31 de octubre de 2023, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa Club Natación Santa Olaya en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. (*BOPA n.º 219*, 15 de noviembre de 2023).

Resolución de 8 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Asal Facilities, S. L. U. (*BOCM n.º 281*, de 25 de noviembre de 2023).

Resolución de 12 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del V Convenio colectivo gallego de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia. (*DOG n.º 14*, de 19 de enero de 2024).

Resolución de 15 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y la publicación, del convenio colectivo de «Distribuidora Farmacéutica de Castilla, Navarra y La Rioja, S.A.»

(Difcanarsa), en la Comunidad de Castilla y León. (*BOCYL n.º 245, de 26 de diciembre de 2023*).

Resolución de 19 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del VIII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura 2022-2025. (*DOE n.º 11, de 16 de enero de 2024*).

Resolución 14C/2024, de 19 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Tecnología y Calidad Láctea, S.L. (*BON n.º 42, de 27 de febrero de 2024*).

Resolución de 25 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Gerosol Asistencia, S. L. (*BOCM n.º 41, de 17 de febrero de 2024*).

Resolución 30C/2024, de 6 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Procgeri Gestión XXI, S.L. para el centro de trabajo de la Residencia y centro de día de San Adrián. (*BON n.º 64, de 26 de marzo de 2024*).

Resolución de 1 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Unidad Editorial Revistas, S. L. (*BOCM n.º 75, de 28 de marzo de 2024*).

Resolución de 12 de marzo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa Serenos Gijón, S. L. L. E. I., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. (*BOPA n.º 59, de 22 de marzo de 2024*).

Resolución de 12 de marzo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa PMG Asturias Powder Metal, S. A. U. (Antes Sinterstahl Asturias, S. A.), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. (*BOPA n.º 60, de 25 de marzo de 2024*).

Resolución de 15 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Stellantis Financial Services España, E.F.C., S. A. (*BOCM n.º 82, de 6 de abril de 2024*).

Resolución 14/2024, de 2 de abril, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa UCC Coffee Spain, SLU, de Logroño (La Rioja) para los años 2023 a 2025. (*BOR n.º 69*, de 9 de abril de 2024).