

# EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA Y EN SUPUESTOS HÍBRIDOS\*

Ángel Luis de Val Tena  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Zaragoza

## 1. LA NUEVA REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO A DISTANCIA: TEXTO Y CONTEXTO

Primero el Gobierno dictó el RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia<sup>1</sup>, que de seguido, tras ser convalidado por el Congreso de los Diputados<sup>2</sup>, fue tramitado como proyecto de ley, aprobándose finalmente la Ley 10/2021, de 9 de julio, del mismo nombre<sup>3</sup> (en adelante, LTAD). Esta norma, como ley especial, contiene el marco normativo aplicable al –así denominado– trabajo a distancia, separado del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>4</sup> (en adelante, LET), que se limita, ahora, a corroborar que las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la citada ley (art. 13 LET).

La opción ha sido reenviar desde la legislación laboral común a la legislación *ad hoc* del trabajo a distancia. De esta manera, a modo de relación laboral especial<sup>5</sup>, se ha pretendido, como se podrá comprobar, identificar el trabajo a distancia, «entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías» (Exposición de motivos LTAD), y desarrollar parcialmente su régimen jurídico, esto es, tan solo las singularidades que resultarán aplicables cuando aquella sea la forma de organizar el trabajo o de realizar la actividad laboral, modulando el marco laboral común de referencia para el trabajo presencial, es decir, el que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

---

\* Este capítulo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación «Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva» (PID2020-114556GB-I00), financiado por la Agencia Estatal de Investigación (Ministerio de Ciencia e Innovación).

<sup>1</sup> BOE de 23 de septiembre de 2020.

<sup>2</sup> Resolución de 15 de octubre de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE de 22 de octubre de 2020).

<sup>3</sup> BOE de 10 de julio de 2021.

<sup>4</sup> RD-Leg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015).

<sup>5</sup> Sin ser una relación laboral especial, como subraya SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE: «Caracterización formal sobre la Ley de trabajo a distancia», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 50.

No se había recurrido a esta fórmula para regular el trabajo a domicilio, como antecedente, y el trabajo a distancia. En efecto, como precedente más próximo<sup>6</sup>, la redacción del artículo 13 LET ha sido muy diferente.

Hay que destacar, de entrada, el cambio –muy significativo, por cierto– en la denominación: el tradicional trabajo a domicilio se mudó al trabajo a distancia.

Si el precepto estatutario regulaba antes el contrato de trabajo a domicilio<sup>7</sup>, tras la reforma laboral de 2012, inicialmente por el RD-ley 3/2012, de 10 de febrero<sup>8</sup>, y meses más tarde por la Ley 3/2012, de 6 de julio<sup>9</sup>, ambas de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se reguló *ex novo* el trabajo a distancia, reconociendo el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encajaba perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Su contenido era el siguiente:

- Delimitación. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

- Acuerdo de trabajo a distancia. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se deberá formalizar por escrito; tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 LET para la copia básica del contrato de trabajo.

- Derechos de las personas trabajadoras a distancia. Tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, la persona trabajadora a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, para posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a las personas trabajadoras a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

- Seguridad y salud laboral. Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>10</sup> (en adelante, LPRL), y su normativa de desarrollo.

- Derechos sindicales. Las personas trabajadoras a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la LET. A estos efectos, dichas personas trabajadoras deberán estar adscritos a un centro de trabajo de la empresa.

---

<sup>6</sup> Sobre su evolución normativa, vid. QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA: *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 32-37.

<sup>7</sup> Cfr. Artículo 13 LET, en la versión del RD-Leg. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>8</sup> BOE de 11 de febrero de 2012.

<sup>9</sup> BOE de 7 de julio de 2012.

<sup>10</sup> BOE de 10 de noviembre de 1995.

Como se puede observar, fueron muy pocas las particularidades expresadas, más bien se trató de subrayar algunos derechos a disfrutar por las personas trabajadoras a distancia, que no por prestar de ese modo su actividad laboral dejaban de ser titulares de los mismos o, incluso, deberían garantizarse o reforzarse por ello.

Sobre esa base normativa opera la modificación y ampliación del marco regulador del trabajo a distancia.

Sin duda, el impulso dado a trabajo a distancia, por diversos motivos, estructurales unos y coyunturales otros, ha traído, en paralelo, otro régimen jurídico, más extenso que el anterior, actualizado y mejorado, sin que sea completo.

El trabajo a distancia ha sido objeto de ordenación tanto en el espacio europeo e internacional como en el ámbito interno.

Es suficiente destacar, a nivel comunitario, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos –Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP)– el 16 de julio de 2002, revisado posteriormente, a fin de dar más seguridad a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena en la Unión Europea. Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras, otorgando a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Por otra lado, en el Convenio núm. 177 y en la Recomendación núm. 184 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptados el 20 de junio de 1996, se reguló el trabajo a domicilio, considerando que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

Con estas referencias, en el derecho español se modificó la regulación del tradicional trabajo a domicilio –como se ha dicho *ut supra*– para dar acogida al trabajo a distancia, basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Ese orden internacional favorable al desarrollo del trabajo a domicilio y del teletrabajo favoreció una primera intervención del legislador reformista, desarrollando el trabajo a distancia. Sin embargo, años más tarde, se mostró claramente insuficiente el contenido expuesto del artículo 13 LET, en la redacción incorporada por la reforma laboral de 2012. En el contexto de la pandemia originada por la COVID-19, ante la situación de emergencia de salud pública y sus consecuencias económicas y sociales, el Gobierno aprobó el RD 463/2020, de 14 de marzo, que declaró el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria<sup>11</sup>. El Ejecutivo adoptó el rol excepcional de legislador, aprobando, desde entonces, numerosas disposiciones de urgencia, a destacar –por lo que interesa ahora– el RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID<sup>12</sup>. Entre las medidas excepcionales de naturaleza laboral, una singular fue la promoción del teletrabajo, como forma prestación

---

<sup>11</sup> BOE de 14 de marzo de 2020.

<sup>12</sup> BOE de 18 de marzo de 2020.

del trabajo en aquellos sectores de actividad donde resultara posible, con la finalidad última de garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo siguieran desarrollándose con regularidad mientras se prolongaba la situación de excepcionalidad. El legislador de urgencia se manifiesta a favor de establecer «sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas cuando sea técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado»; y lo que es más importante, «estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad» (art. 5, párrafo segundo, RD-ley 8/2020).

Configurado como un derecho preferente<sup>13</sup> de las personas trabajadoras a prestar servicios a distancia, su alcance era limitado y de difícil articulación cuando el empleador no introducía las modificaciones organizativas necesarias o cuando no facilitaba los instrumentos materiales para la prestación de los servicios. A la esta crítica se añadía que la regulación del trabajo a distancia, en esos momentos, se consideraba insuficiente, sin que la negociación colectiva hubiera completado ese marco jurídico, salvo en algún sector o en grandes empresas.

Sorprende, no obstante, que la regulación parcial del trabajo a distancia incorporada por el RD-ley 28/2020, primero, y por la LTAD, después, no resultara de aplicación al trabajo a distancia implantado excepcionalmente según lo dispuesto en el artículo 5 del RD-ley 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, puesto que, mientras estas se mantuvieran, «le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria», por más que siempre las empresas queden obligadas «a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario», y tenga que ser la negociación colectiva la que establezca «la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados» (disp. trans. tercera RD-ley 28/2020 y LTAD).

En suma, con ese haz de argumentos, sumados a otras intervenciones normativas –como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales<sup>14</sup>, que establece por primera vez, de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral, entre otros, el derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión digital, o como el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>15</sup>, que modificó el artículo 34.8 LET, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) 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, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia–, la necesidad de dotar al trabajo a distancia de una nueva regulación jurídica era una demanda a considerar, por el

---

<sup>13</sup> Vid. DE VAL TENA, ÁNGEL LUIS: «Derechos de los trabajadores en tiempos de COVID-19», *Actualidad del Derecho en Aragón*, núm. 45, 2020, págs. 30-31.

<sup>14</sup> BOE de 6 de diciembre de 2018.

<sup>15</sup> BOE de 7 de marzo de 2019.

Gobierno y por el legislador, a fin de potenciar de una manera ordenada, urgente y con garantías el uso y la expansión de aquella forma de organizar y prestar el trabajo, alejados del centro de trabajo y con el uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

En ese contexto social ha surgido el vigente texto legal, que ordena y regula el trabajo a distancia, bien es verdad que la LTAD solamente se aplica a las relaciones de trabajo<sup>16</sup> en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 LET, que se desarrollen a distancia «con carácter regular», entendiéndose *ex lege* que, como regla general, «es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo» (art. 1 LTAD); no obstante, los convenios o acuerdos colectivos podrán regular «un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral» (disp. adic. primera LTAD). A *sensu contrario*, el trabajo a distancia «no regular» queda excluido del ámbito de aplicación de la ley especial y, en consecuencia, se regirá por lo dispuesto en la legislación laboral común.

## **2. EL TRABAJO A DISTANCIA: DELIMITACIÓN Y CARACTERÍSTICAS**

El legislador nacional, al mismo tiempo que delimita el ámbito de aplicación de la LTAD, aporta un concepto que determina qué trabajo a distancia es el regulado por la ley especial, pues no incluye toda prestación de servicios de trabajo por cuenta ajena a distancia. También, en la misma línea –en cuanto a su formulación y orden expositivo– que muchas normas comunitarias, se aportan definiciones<sup>17</sup> jurídicas de términos que resultan clave para la aplicación de la nueva norma, en aras a preservar el principio de seguridad jurídica.

De las mismas definiciones legales y del texto articulado, asimismo, podemos deducir algunas características del trabajo a distancia.

### **A) Trabajo presencial vs. trabajo a distancia. El teletrabajo**

Con carácter general, aunque se afirme que solo «a los efectos de lo establecido en esta Ley», se explicita qué se entiende por trabajo a distancia y por teletrabajo.

Así, el trabajo a distancia es una «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular» [art. 2.a) LTAD]. Ciertamente, sin tener en cuenta las tres últimas palabras, el concepto aportado de trabajo a distancia puede aplicarse o servir de referencia cuando se trate de identificar una prestación de servicios como tal. Se contraponen al

---

<sup>16</sup> En el ámbito de las Administraciones Públicas, cfr. RD-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (BOE de 30 de septiembre de 2020). Extensamente, vid. QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA: *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, cit., págs. 48-59.

<sup>17</sup> En la doctrina, por todos, QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA: «Concepto y modalidades del trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 161 y ss.

trabajo presencial, que es aquel que «se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa» [art. 2.c) LTAD].

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia o, con las palabras de la Exposición de motivos de la LTAD, «una subespecie» del mismo, delimitado como «aquel a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación» [art. 2.b) LTAD]. Deducimos, empero, que lo característico del teletrabajo es que, resultando ser trabajo a distancia, implica la prestación de servicios con las nuevas tecnologías.

Queda marginado, en el sentido de excluido, a la par que superado, el trabajo a domicilio, modalidad que describía *–stricto sensu–* la ejecución de la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la empresa, sin el control directo por parte de la empleadora; bien es verdad que, en sentido amplio, se podría incluir también los supuestos de realización de la actividad laboral en un lugar distinto de los locales de trabajo de la empresa escogido por la persona trabajadora.

En la actualidad, sin duda, más que trabajo a domicilio existe un trabajo remoto y, por lo general, flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo, por más que el domicilio también pueda ser el lugar de trabajo, uno entre otros.

Particularmente con el teletrabajo, se desvincula a la persona trabajadora de un lugar e, incluso, de un tiempo concretos, lo que conlleva notables ventajas, si bien también presenta posibles inconvenientes. Entre otras ventajas, desde la perspectiva exclusivamente laboral: mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; más posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en los puestos de trabajo y ahorro de gastos en los desplazamientos; o rebaja de la tasa de absentismo. En cambio, como inconvenientes: horario continuo y fatiga informática; conectividad digital permanente; mayor aislamiento laboral, con deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que trabajan a distancia; o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

El trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, estimula cambios organizativos en las empresas y fortalece la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras.

## **B) El trabajo a distancia «regular» y su caracterización**

Un concepto propio, de máxima relevancia, hasta el punto que condiciona la aplicación o no del nuevo régimen jurídico especial, es el de del trabajo a distancia «regular».

El ámbito de aplicación de la LTAD, en efecto, se refiere a aquellas relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 LET y que «se desarrollen a distancia con carácter regular». La llamada al primero de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores se hace para excluir el trabajo a distancia por cuenta propia<sup>18</sup>, en

---

<sup>18</sup> Sobre trabajo a domicilio, teletrabajo y arrendamiento de servicios, vid. TORRENTE GARI, SUSANA: «El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y de conciliación», en *Crisis económica y empleo: la experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 239-244.

contraposición al trabajo a distancia por cuenta ajena, es decir, aquel que se presta por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador, a cambio de una retribución. En cambio y con distinto alcance, la precisión sobre cuándo es regular o no el trabajo a distancia determinará si a una persona trabajadora a distancia se le aplica la LTAD o, por el contrario, queda fuera de su ámbito de aplicación<sup>19</sup>.

Tomando como referencia el factor tiempo<sup>20</sup>, con distintas variables, se entiende que «es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo». Esas variables son dos: por una parte, un periodo de referencia o de cómputo y, por otra, un porcentaje de la jornada. La ley, como regla común<sup>21</sup>, establece el periodo de referencia en tres meses y la jornada de trabajo en un mínimo del treinta por ciento; no obstante, los convenios colectivos o los acuerdos colectivos podrán regular «un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral» (disp. adic. primera LTAD).

El acuerdo de trabajo a distancia, que ha de celebrarse obligatoriamente por escrito, debe incorporar, como parte de su contenido mínimo, el porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso; dato que servirá, de ajustarse al mismo la prestación de servicios, para determinar o concluir si el trabajo a distancia es, a aquellos efectos, regular o no.

Que se hayan fijado criterios objetivos para la calificación del trabajo a distancia como «regular» proporciona la necesaria seguridad jurídica, se comparta o no su cuantificación, desapareciendo expresiones imprecisas en su definición, como antes en la redacción dada al artículo 13.1 LET por la ley de reforma de 2012: tendrá la consideración de trabajo a distancia –se afirmaba– aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera *preponderante* en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Cuándo era preponderante el desarrollo del trabajo de manera no presencial en el centro de trabajo, no dejaba de ser un criterio a valorar primero por las partes de la relación contractual y, en caso de disconformidad, por los jueces y tribunales del orden social de la jurisdicción.

De todos modos, cuando el trabajo a distancia por cuenta ajena no sea «regular», su no calificación como tal, como única consecuencia relevante, supondrá que su régimen jurídico será el laboral común, conformado por la LET y sus normas de desarrollo, no el régimen jurídico especial que ha introducido la LTAD. Diferencia de trato, de unas personas trabajadoras frente a otras, que significará el reconocimiento de unos derechos

---

<sup>19</sup> Por todos, THIBAUT ARANDA, XAVIER: «Ámbito de aplicación de la nueva Ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica», en *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2021, págs. 102 y ss.

<sup>20</sup> MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO: «Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 453.

<sup>21</sup> Téngase en cuenta que, como excepción, en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos formativos «solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos» (art. 3 LTAD); si bien, los convenios o acuerdos colectivos podrán regular «un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad» (disp. adic. primera LTAD).

añadidos o formulados de una manera distinta, por su proyección sobre una realidad laboral diferenciada.

El legislador ha delimitado, bajo ese único criterio, el trabajo a distancia al que resulta de aplicación la norma especial, si bien, en paralelo, identifica unas notas caracterizadoras de esa forma de prestar los servicios que, en verdad, son comunes a todo el trabajo por cuenta ajena desarrollado a distancia, de modo que no distinguirían, por sí mismas, el calificado como «regular» del «no regular».

El trabajo a distancia se caracteriza por ser voluntario para la persona trabajadora y para la empresa, atributo común a todo tipo de trabajo. Con todo, las consecuencias de reconocer esa «voluntariedad del trabajo a distancia»<sup>22</sup> tiene un singular reflejo en su régimen jurídico particular<sup>23</sup>.

Así, se requiere un acuerdo por escrito que deberá recoger un conjunto de informaciones, incluidas las especificidades que derivan del trabajo a distancia y que permiten garantizar, con claridad y transparencia, el contenido de sus elementos esenciales, más allá de que puedan deducirse de la normativa laboral de carácter general. Junto a las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá incorporarse al contrato de trabajo en el momento inicial de su celebración o en un momento posterior, pero siempre antes de que se inicie la prestación a distancia (art. 6.1 LTAD), lo más trascendente es que esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino que, sin excepciones, es una opción voluntaria para ambas partes, que precisa de un acuerdo bilateral; dicho con otras palabras, el trabajo a distancia «no puede ser impuesto en aplicación del artículo 41 LET» (art. 5.1. LTAD), sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva. Se refuerza dicha voluntariedad, aún más, al establecer que la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 5.2 LTAD).

Del contenido «mínimo obligatorio» del acuerdo de trabajo a distancia enumerado<sup>24</sup> *ex lege*, con la regulación que puedan recoger los convenios y acuerdos colectivos, interesa destacar que debe señalar, en su caso, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia [art. 7. d) LTAD], así como el preaviso para el ejercicio de la reversibilidad de la prestación de servicios total o parcialmente a distancia [art. 7.g) LTAD], además de la duración del propio acuerdo [art. 7. l) LTAD]. También la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo

---

<sup>22</sup> Ese es el título la Sección 1.ª del Capítulo II –«El acuerdo de trabajo a distancia»– de la LTAD.

<sup>23</sup> Vid. SALA FRANCO, TOMÁS: «La voluntariedad en el teletrabajo», en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 58-63; también, MONREAL BRINGSVAERD, ERIK: «La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible», en *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2021, págs. 132 y ss.

<sup>24</sup> Distingue, acertadamente, LAHERA FORTEZA, JESÚS: «El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural», en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 73-77, entre «cláusulas de configuración del trabajo a distancia», «cláusulas de condiciones económicas y laborales del trabajo a distancia» y «cláusulas de protección de datos personales y seguridad informática».

a su aplicación (art. 8.1 LTAD). Se pone de manifiesto, otra vez, la voluntariedad del trabajo a distancia, con unas condiciones determinadas siempre de mutuo acuerdo, inicialmente o cuando surja cualquier vicisitud, sin que puedan cambiarse unilateralmente, tampoco por causas empresariales *ex* artículo 41 LET. Lo confirma el legislador, cuando –al tratar sobre la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación– señala que las personas que desarrollen trabajo a distancia no podrán sufrir «la modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo» (art. 4.2 LTAD).

El trabajo a distancia, asimismo, se caracteriza por impulsar una forma flexible de prestar servicios, al permitir que el trabajo se realice en nuevos entornos, sin requerir la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo, y con la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo con mayor grado de flexibilidad<sup>25</sup>. La nueva regulación del trabajo a distancia «regular» prevé una mayor protección, proporcionando la necesaria seguridad jurídica, y garantiza la demandada flexibilidad en su uso, para que se acomode a las distintas circunstancias e intereses concurrentes de las personas trabajadoras y de las empresas.

Que, por lo general, el trabajo a distancia sea un trabajo flexible o, al menos, potencialmente más flexible si comparado con el presencial en el centro de trabajo, ha de tener reflejo en las condiciones a las que se sujeta la relación laboral. En tanto las personas trabajadoras prestan servicios para una empresa, aun desarrollando su trabajo a distancia, se beneficiarán de los mismos derechos que la legislación y los convenios colectivos aplicables garantizan a las personas comparables que trabajen o, de existir, trabajasen, en los locales de la empresa, «sin que dicha modalidad de organización suponga cambio alguno en el estatus jurídico de la persona trabajadora, ni constituya causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo» (Exposición de Motivos LTAD). No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, se recogen, por un lado, aspectos complementarios, que resultan necesarios precisamente para confirmar que se mantiene el mismo nivel de protección, e instrumentos jurídicos que aportan flexibilidad en la prestación de los servicios, por otro lado, lo que pueden ser ventajas tanto para las empresas como para las personas trabajadoras, así la reducción del absentismo o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No resulta extraño que el nuevo marco legal se ocupe de cuestiones como: la entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia; los costes asociados a su uso y mantenimiento; el ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas; la identidad de acceso, de trato y conocimiento puntual en las oportunidades de promoción profesional; la instalación de medios de control y vigilancia; la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud; las limitaciones al acceso del lugar de trabajo cuando coincide con el domicilio de la persona trabajadora; la organización del tiempo de trabajo, incluidas la flexibilidad, los periodos de disponibilidad y el adecuado

---

<sup>25</sup> Como señala GIL PLANA, JUAN: «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», en *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2021, pág. 230, es una opinión ampliamente compartida que el trabajo a distancia viene caracterizado por ofrecer una economía de tiempos y singularmente «un alto grado de autonomía al trabajador en la organización de su tiempo de trabajo que supone, a su vez, un alto grado de flexibilidad que permite una mayor disponibilidad de tiempo libre, permitiendo cohonestar los intereses del empresario y los del trabajador».

registro; la protección de la intimidad, los datos personales y la desconexión digital, ante el uso dominante de dispositivos digitales en el ámbito laboral; o la vinculación necesaria a un centro de trabajo, entre otras. Todas son condiciones esenciales que deben regularse expresamente, sin perjuicio de la legislación estatutaria común y de los convenios colectivos aplicables.

De igual manera, se han de establecer, en la medida precisa, la extensión o proyección de las facultades de control y organización que corresponden a la empresa, para garantizar un uso y conservación adecuados de los equipamientos entregados, las limitaciones de uso personal de los equipos y conexiones, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

Sin duda alguna, el trabajo a distancia –no solo el teletrabajo y sus formas más actuales, como el *smart working*– trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, a la vez que estimula cambios organizativos en las empresas y fortalece empleabilidad de las personas trabajadoras. La regulación especial del trabajo a distancia, fruto de la concertación social, ha buscado el justo equilibrio de intereses, con el objetivo de alumbrar un marco jurídico garantista y flexible.

### **3. EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A DISTANCIA**

Sobre la premisa general antes enunciada –las personas trabajadoras que prestan su trabajo a distancia tienen los mismos derechos que la legislación y los convenios colectivos aplicables garantizan a las personas comparables que trabajen presencialmente en los centros o lugares de trabajo de la empresa–, el estatus jurídico de la persona trabajadora a distancia debería ser idéntico al del resto de las personas asimilables que integran la plantilla de esa empresa.

La categoría común de persona trabajadora lleva ineludiblemente a deducir esa equiparación en derechos y obligaciones, si bien las circunstancias de lugar y tiempo propias de la prestación de servicios a distancia puede aportar condiciones de trabajo específicas aplicables a las personas así trabajan y, en consecuencia, la oportunidad de reforzar algunas garantías.

Tras mantener esta última afirmación, sorprende que no todas las personas que prestan servicios a distancia mantengan esa igualdad material de derechos en su relación laboral, máxime cuando se articula su régimen jurídico especial bajo el principio general de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, respecto de aquellas otras que se ocupan en el centro de trabajo de la empresa. En efecto, se reconoce que las personas que desarrollan un trabajo a distancia «regular», que son las únicas incluidas en el ámbito de aplicación de la ley especial, «tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional» (art. 4.1 LTAD). *A sensu contrario*, las restantes personas que desarrollan trabajo a distancia «no regular» no tendrían esa cobertura, si bien la conclusión ha de ser favorable a una igual protección según deriva de la Constitución (art. 14 CE) y de la legislación laboral (art. 17 LET).

Al margen de esa crítica, lo cierto es que las condiciones de trabajo comunes en la empresa resultan aplicables a las personas trabajadoras a distancia y, además, las específicas de esa modalidad de prestación de servicios, marcadas por el lugar y los medios utilizados para la prestación del trabajo. Un ejemplo puede ser la ordenación del tiempo de trabajo, que viene dispuesta en la legislación estatutaria y en los convenios colectivos aplicables, de ahí que la opción haya sido tomar como referencia la misma e introducir reglas particulares en relación con los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la distribución flexible del tiempo de trabajo o aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental. Solo después de conocer las normas que contempla el Estatuto de los Trabajadores sobre el tiempo de trabajo podremos valorar si la regulación estatutaria resultaba suficiente o, por contra, se requería una nueva ordenación parcial de esta materia, como ha supuesto el legislador, al incorporar al nuevo marco normativo referencias a la distribución de la jornada, los descansos, los periodos de disponibilidad y la garantía desconexión. Se entiende, empero, que no es posible dar un tratamiento homogéneo a la ordenación del tiempo de trabajo<sup>26</sup>, debiendo diferenciar según la modalidad de prestación, ya sea presencial, ya sea a distancia.

#### **A) La ordenación flexible del tiempo de trabajo (marco común)**

Desarrollando el mandato constitucional de garantizar «el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados» (art. 40.2 CE) y tomando como referencia las normas internacionales y de la Unión Europea<sup>27</sup>, el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del Título I, «de la relación individual de trabajo», en su capítulo II, sobre el «contenido del contrato de trabajo», en la sección 5ª, regula el «tiempo de trabajo» (arts. 34 a 38 LET).

Si las intervenciones legislativas inicialmente tuvieron como finalidad la reducción del tiempo de trabajo efectivo y la protección de la salud de las personas trabajadoras, limitando la duración de la jornada y garantizando los periodos de descanso, a partir de la reforma laboral de 1994 se advierte un cambio de tendencia, sin que ello signifique la ausencia de aquellos objetivos. En efecto, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la 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 en el Orden Social<sup>28</sup>, renovó –entre otros– todos los artículos del Estatuto de los Trabajadores referidos al tiempo de trabajo, en una actuación del legislador que buscaba incidir en los aspectos relacionados con una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa. En la misma dirección, desde entonces, se posicionan otras reformas legislativas más recientes, de modo que se puede afirmar que a las normas de derecho necesario absoluto se adicionan otras de derecho necesario relativo e incluso dispositivas, con espacios abiertos a la ordenación colectiva o individual de la distribución del tiempo de prestación de servicios.

---

<sup>26</sup> En este sentido, POQUET CATALÁ, RAQUEL: *El teletrabajo. Análisis del nuevo marco jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, pág. 78.

<sup>27</sup> Vid. DE VAL TENA, ÁNGEL LUIS: «La flexibilidad en el tiempo de trabajo», en *Tiempo de trabajo y descanso*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 2021, págs. 17-18.

<sup>28</sup> BOE de 23 de mayo de 1994.

A continuación, siguiendo el orden de exposición en el texto estatutario, se describe la regulación general del tiempo de trabajo, en una visión de conjunto que permitirá subrayar las posibilidades de una disposición flexible, con mayor protagonismo de los pactos colectivos e individuales, incluso también –en última instancia– de las facultades del empleador, según las necesidades de la empresa.

*a) La regulación de la jornada como tiempo efectivo de trabajo: extensión, descansos, distribución irregular y registro*

El legislador determina, por una parte, que «la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo» y, por otra, que «la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio, en cómputo anual» (art. 34.1 LET). Bajo estas dos previsiones se asienta la regulación de la jornada de trabajo, como tiempo de trabajo efectivo, no como referencia al día de trabajo.

Del tenor literal de ese precepto, destaca la llamada formal y directa al convenio colectivo<sup>29</sup> –de cualquier ámbito, se entiende, pues nada se especifica– o al contrato de trabajo –sea el acuerdo en el propio contrato o en pactos específicos o accesorios– para establecer la duración de la jornada, siempre con respeto a los mínimos de derecho necesario.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio, en cómputo anual. Se enuncia así una norma de derecho necesario relativo, de manera que la duración máxima se podrá regular en sentido más favorable para las personas trabajadoras, ya sea por convenio colectivo, ya sea por contrato de trabajo. Al establecer la jornada máxima en cuarenta horas semanales de promedio anual, se permite una distribución irregular por semanas, siempre que en cómputo anual no sobrepase el límite indicado.

Es importante advertir que la jornada ordinaria es de trabajo efectivo, entendiendo por tal el que se computa<sup>30</sup> de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo (art. 34.5 LET).

También como norma imperativa, el periodo de descanso entre jornadas, esto es, entre el final de una y el comienzo de la siguiente, será, como mínimo, de doce horas (art. 34.3, párrafo primero, LET).

De igual manera, se establece que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas; a estos efectos, no se computa el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Ahora bien, siempre que se respete el descanso mínimo entre jornadas y sobre la base de la distribución irregular de la jornada diaria, se podrá, por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, establecer otra distribución del tiempo de trabajo (art. 34.3, párrafo segundo, LET).

Como límite absoluto, las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo

---

<sup>29</sup> Se ha considerado nulos los pactos individuales suscritos en masa que sustituyen el horario establecido en convenio colectivo, por vulnerar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios (SSTC 105/, de 1 de julio, y 238/2005, de 26 de septiembre).

<sup>30</sup> STJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15.

dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas para cada uno de ellos (art. 34.3, párrafo tercero, LET).

Según se ha señalado en varias ocasiones, cabe una distribución irregular de la jornada, semanal o diaria, a lo largo del año, que se podrá establecer «mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores»; y, en ausencia de pacto, «la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo» (art. 34.2, párrafo primero, LET). En todo caso, dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal y la persona trabajadora deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella (art. 34.2, párrafo segundo, LET). Ese plazo de preaviso se podrá ampliar, como mejora para la persona trabajadora, pero no reducirlo<sup>31</sup>.

En definitiva, se permite acordar, en convenio colectivo o por pacto con los representantes de las personas trabajadoras en la empresa, la distribución irregular de la jornada sin limitación alguna, por cuanto el límite del diez por ciento solo opera en defecto de pacto. La bolsa de horas que se establezca en convenio colectivo es una forma de distribución irregular de la jornada y, en consecuencia, su recurso por el empleador debe cumplir el plazo mínimo de preaviso<sup>32</sup>.

Está prevista la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada. Para ello, será exigible lo acordado en convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras<sup>33</sup>; y, en defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan (art. 34.2, párrafo tercero, LET), siendo nulo el precepto convencional que establezca lo contrario<sup>34</sup>.

La compensación del tiempo trabajado por tiempo equivalente de descanso supondrá que no se consolide un exceso de jornada, sino que aflorará un supuesto de distribución irregular de la jornada, de estar prevista en el convenio colectivo<sup>35</sup> o pacto de empresa.

A los efectos de poder comprobar el cumplimiento de las normas sobre duración de la jornada, se dispone *ex lege* que «la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria» (art. 34.9, párrafo primero, LET). Ello puede resultar relevante, por ejemplo, cuando se extingue la relación de trabajo, de modo que en el momento de elaborar el finiquito se debe regular el desajuste para evitar un enriquecimiento indebido por una de las partes<sup>36</sup>.

De nuevo, se recurre a la «negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa» para organizar y documentar este registro de jornada (art. 34.9, párrafo segundo, LET).

---

<sup>31</sup> SSTs de 16 de abril de 2014 (rec. 183/2013) y de 11 de diciembre de 2019 (rec. 147/2018).

<sup>32</sup> STS de 21 de mayo de 2019 (rec. 80/2018).

<sup>33</sup> STS de 11 de octubre de 2017 (rec. 255/2016).

<sup>34</sup> STS de 3 de febrero de 2015 (rec. 7/2014).

<sup>35</sup> SAN de 21 de marzo de 2019 (rec. 21/2019).

<sup>36</sup> STSJ del País Vasco de 16 de junio de 2015 (rec. 817/2015).

Además, la empresa conservará los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 34.9, párrafo tercero, LET).

La flexibilidad en la regulación de la jornada ordinaria de trabajo, en suma, la advertimos en el reducido número de normas que conforman el bloque de derecho necesario absoluto, propiamente el descanso mínimo entre jornadas y la limitación de las horas de trabajo efectivo diario para las personas trabajadoras menores de edad, gozando de un amplio margen los convenios colectivos y los acuerdos de empresa para establecer la duración anual, mensual, semanal o diaria de la jornada de trabajo; asimismo, se puede establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo, superando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo y también la jornada máxima semanal. Incluso, esa flexibilidad en cuanto a la duración de la jornada de trabajo admite acuerdos contractuales y, en cuanto a la distribución irregular de la jornada, ante la inexistencia de pacto colectivo, el poder empresarial alcanza la facultad de imponerla, con el límite del diez por ciento de la jornada anual y cumpliendo la formalidad de preavisar a la persona trabajadora o personas trabajadoras afectadas cinco días antes de su implantación o ejecución.

#### *b) Las horas extraordinarias*

Con palabras del legislador, se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (art. 35.1 LET). Puede parecer un concepto confuso, por cuanto no queda claro si el término de referencia es la duración máxima legal o la duración máxima fijada por convenio colectivo o contrato de trabajo, aunque es más lógica esta segunda interpretación. Por consiguiente, no tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que superen la jornada máxima semanal, pero no sobrepasen la jornada ordinaria anual en la distribución que se hubiera pactado en convenio colectivo o contrato de trabajo *ex* artículo 34.1 LET.

Determinados colectivos de personas trabajadoras tienen prohibida la realización de horas extraordinarias: los menores de dieciocho años (art. 6.3 LET); las personas trabajadoras nocturnas (art. 36.1, párrafo segundo, LET), las personas trabajadoras con un contrato formativo [arts. 11.2.k) y 11.3.h) LET] y las personas trabajadoras a tiempo parcial [art. 12.4.c) LET].

Del régimen jurídico de las horas extraordinarias, hay que subrayar que deberán ser compensadas. La fórmula de compensación se establecerá en convenio colectivo o, en su defecto, en contrato individual, pudiendo optar entre:

- Abonar la hora extraordinaria en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, lo que constituye una norma legal imperativa, si bien de derecho necesario relativo. Los convenios colectivos, muchos, suelen asignar a las horas extraordinarias un valor económico superior al de la hora ordinaria.
- Compensar cada hora extraordinaria por tiempo equivalente de descanso retribuido. Esta equivalencia en la compensación por descanso es un mínimo mejorable, pudiéndose fijar el descanso compensatorio por un tiempo superior al realizado.

Si no hay pacto expreso, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Se ha confirmado válida una regulación en el convenio colectivo que atribuya el derecho de opción entre la retribución o el descanso a la persona trabajadora, en el caso de realizar

horas extraordinarias obligatorias, o a la empresa, de ser horas extraordinarias voluntarias<sup>37</sup>.

Por otra parte, se limita el número de horas extraordinarias que –como regla general– no podrá ser superior a ochenta al año; y para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas (art. 35.2, párrafo primero, LET). A efectos de cómputo, debe matizarse que no se suman las que hayan sido compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización (art. 35.2, párrafo segundo, LET); tampoco el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, aun cuando deben ser compensadas como horas extraordinarias (art. 35.3 LET). Excepcionalmente, el Gobierno podrá reducir o ampliar el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, por razones de empleo, esto es, para incrementar las oportunidades de colocación de las personas trabajadoras en situación de desempleo (art. 35.2, párrafo tercero, LET).

Salvo que se haya pactado lo contrario en convenio colectivo o en contrato individual, la prestación de horas extraordinarias de trabajo tiene carácter voluntario para la persona trabajadora (art. 35.4 LET). Así pues, resultan obligatorias cuando el pacto se ha producido, pudiendo incurrir aquella, de incumplirlo, en un supuesto de desobediencia.

Para facilitar el cómputo de horas extraordinarias, se dispone la obligatoriedad de registrar día a día la jornada de cada persona trabajadora y de totalizarla en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Se trata de salvar las dificultades aplicativas que supone el criterio jurisprudencial de que las horas extraordinarias deben ser probadas hora a hora. De extrapolarse las consecuencias lógicas del precepto, habría que afirmar que del incumplimiento de dicha obligación por la empresa se derivarían no solo sanciones administrativas, sino, en un plano procesal, una inversión de la carga de la prueba, afirmación que es discutida en la doctrina judicial<sup>38</sup>, según la regla de facilidad probatoria que corresponde a la empresa<sup>39</sup>. No se advierte, sin embargo, la necesidad de registrar diariamente las compensaciones de prolongación de jornada<sup>40</sup>.

Por último, en los supuestos de distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año debemos advertir que hasta su conclusión no podremos conocer con certeza si se ha superado o no la jornada ordinaria máxima de trabajo.

### *c) Horario de trabajo*

El horario de trabajo viene determinado por el principio y el final de la jornada diaria, distribuyendo los periodos de trabajo efectivo y de descanso. Se fijará, como el resto de condiciones de trabajo, por convenio colectivo o en el contrato individual, no pudiendo

---

<sup>37</sup> SAN de 1 de marzo de 2017 (rec. 11/2017).

<sup>38</sup> A favor, STSJ de Castilla y León/Valladolid de 9 de julio de 2017 (rec. 765/2017); en contra, STSJ del País Vasco de 15 de abril de 1996 (rec. 1385/1995) y STSJ de Navarra de 29 de octubre de 1996 (rec. 399/1996).

<sup>39</sup> STS de 22 de julio de 2014 (rec. 2129/2013).

<sup>40</sup> STS de 4 de diciembre de 2019 (rec. 82/2018).

quedar su determinación a la decisión unilateral de cualquiera de las partes<sup>41</sup> y menos aún su modificación.

#### a') Jornada continuada, jornada partida y jornada intensiva

No se articula, propiamente, una regulación del horario de trabajo, aunque sí se establecen algunas reglas mínimas sobre la jornada diaria continuada y se reconoce la posibilidad de solicitar el horario flexible para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La jornada continua es aquella en la que el tiempo de trabajo transcurre seguido, todas las horas, sin interrupción, salvo los periodos de descanso obligatorios. La jornada partida, en cambio, permite fraccionar el tiempo de trabajo en, al menos, dos periodos, con interrupción entre ellos. La jornada intensiva consiste en realizar una jornada continuada, pero inferior a la habitual, y se suele establecer en la negociación colectiva para determinados días –los previos al fin de semana o a un día festivo– o periodos del año –verano o Navidad, por ejemplo–.

Sobre la jornada continuada, la ley establece que si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, límite mínimo, se debe establecer un periodo de descanso durante la misma no inferior a quince minutos, planteándose la duda sobre si dichos minutos deben ser considerados como de trabajo efectivo. La regulación legal no le otorga tal carácter, salvo cuando esté expresamente establecido así en convenio o contrato de trabajo (art. 34.4, párrafo primero, LET). En el caso de personas trabajadoras menores de dieciocho años que realizan jornada continuada, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda cuatro horas y media trabajo (art. 34.4, párrafo segundo, LET).

Finalmente, se ha de tener en cuenta, a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo, la siguiente previsión legal: la empresa que organice el trabajo según un cierto ritmo deberá aplicar el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente para atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras (art. 36.5 LET).

#### b') Horario flexible vs. rígido. Las adaptaciones del horario

Cuando se fija un modulo horario predeterminado e invariable estamos ante un horario rígido, que obliga a las personas trabajadoras a permanecer en su puesto de trabajo y desarrollar su actividad laboral desde la hora de inicio hasta la final de su jornada. El incumplimiento del horario dará lugar a faltas de puntualidad e, incluso, al abandono anticipado del puesto de trabajo. Queda marcado un claro contraste con el horario flexible, que permite a las personas trabajadoras iniciar y concluir la jornada dentro de unos márgenes, con libertad para fijar el momento inicial y final de su jornada diaria, pudiendo establecerse un periodo de coincidencia en el trabajo con el resto de personas trabajadoras, todas o algunas.

Resulta destacable el derecho reconocido *ex lege* a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, es decir, del horario, incluida la aplicación del horario flexible.

---

<sup>41</sup> STS de 5 de marzo de 2010 (rec. 155/2009).

Así, se reconoce a las personas trabajadoras, con carácter general, el «derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral» (art. 34.8, párrafo primero, LET). En el caso de personas trabajadoras que tengan hijos o hijas, el derecho a efectuar dicha solicitud se reconoce hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En todo caso, esas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa<sup>42</sup>. Se llama expresamente a la negociación colectiva para pactar los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Solo en ausencia de previsión en la negociación colectiva, ante la solicitud de adaptación de jornada, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días y, finalizado dicho periodo, la empresa, por escrito, podrá: bien comunicar la aceptación de la petición, bien plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestar la negativa a su ejercicio, indicado, en este último caso, las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Igual que se reconoce aquel derecho, en los términos expuestos, 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» (art. 34.8, párrafo cuarto, LET).

Además de estos derechos, singularmente las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tienen derecho «a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa» (art. 37.8, párrafo primero, LET). Este derecho se podrá ejercitar en los términos concretos que se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas; en su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas (art. 37.8, párrafo segundo, LET). En todos los supuestos enunciados, las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>43</sup> (en adelante, LRJS).

#### *d) El trabajo nocturno y el trabajo a turnos*

##### *a') El trabajo nocturno*

---

<sup>42</sup> Vid., ampliamente y con la interpretación judicial, TORRENTE GARI, SUSANA: «El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y de conciliación», cit., págs. 256-264, con especial referencia a los supuestos en los que la adaptación de la jornada se realiza por medio del trabajo a distancia.

<sup>43</sup> BOE de 11 de octubre de 2011.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 36.1, párrafo primero, LET). Este concepto, ofrecido por el legislador, viene confinado por dos hitos temporales, que determinarán aquella consideración a efectos legales.

Por persona trabajadora nocturna se entiende aquella que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquella que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual (art. 36.1, párrafo tercero, LET). Por consiguiente, más que constar la realización *a posteriori* de la realización de un trabajo nocturno, se considera la programación del trabajo nocturno para aplicar *ex ante* las limitaciones de jornada y sus particularidades; de lo contrario, si hubiera que esperar al cómputo real a final del año natural, no podría aplicarse<sup>44</sup>.

Conviene dejar sentado que cuando las previsiones de la empresa sean que las personas trabajadoras a turnos realicen en horario nocturno un tercio de su jornada de trabajo anual, se considerarán también, a todos los efectos, personas trabajadoras nocturnas<sup>45</sup>.

En cuanto al régimen jurídico del trabajo nocturno, se establece que la jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo efectivo, de promedio, en un periodo de referencia de quince días. No obstante, el Gobierno queda habilitado para establecer limitaciones y garantías adicionales para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o para determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

La empresa debe informar de su realización a la autoridad laboral, si el trabajo nocturno se realiza de forma regular.

El trabajo nocturno debe tener una retribución específica que vendrá fijada en convenio colectivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza –supuesto que, además de difícil de imaginar en la práctica, presupone ya la existencia de una mayor retribución– o que se haya acordado la compensación del trabajo nocturno por tiempo de descanso.

Debe mantenerse, respecto de las personas trabajadoras nocturnas, un nivel de protección en materia de seguridad y salud, adaptado a la naturaleza de su trabajo. Concretamente, la empresa debe garantizarles una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en el artículo 22 de la LPRL, y en sus normas de desarrollo. Asimismo, las personas trabajadoras nocturnas a las que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinadas a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en los artículos 39 (movilidad funcional) y 41 (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo) LET, en su caso. Por último, si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras, sobre el embarazo o la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, medidas que incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno.

---

<sup>44</sup> SSTS de 23 de mayo de 2011 (rec. 126/2010) y de 16 de enero de 2014 (rec. 98/2013).

<sup>45</sup> STS de 23 de mayo de 2011 (rec. 126/2010).

El RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo<sup>46</sup>, establece excepciones a los límites de jornada de las personas trabajadoras nocturnas y limita la jornada máxima de estas en trabajos con riesgos especiales o tensiones importantes (arts. 32 y 33). En efecto y aunque las personas trabajadoras nocturnas no pueden realizar horas extraordinarias, se permite su realización excepcional o la ampliación del período de referencia de quince días previsto para el cómputo de las ocho horas diarias máximas de promedio, con sujeción a unas concretas condiciones y límites, en alguno de estos supuestos: 1) ampliaciones de jornada por razón de la actividad; 2) si resulta necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; 3) en el trabajo a turnos, en el caso de las irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

#### b') El trabajo a turnos

El trabajo a turnos se considera una forma de organización del trabajo en equipo, de manera que las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas (art. 36.3 LET).

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, la organización del trabajo por turnos tendrá en cuenta que se establezca la rotación entre los distintos turnos establecidos, así como que ninguna persona trabajadora esté en el turno de noche más de dos semanas, salvo adscripción voluntaria.

Si, por la naturaleza de la actividad, se debe realizar trabajo a turnos, incluidos domingos y festivos, se podrá efectuar por equipos de personas trabajadoras que desarrollan su actividad por semanas completas o también contratando –a tiempo parcial, se deduce– personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Se establecen normas sobre seguridad y salud laboral para las personas trabajadoras a turnos, similares a las del trabajo nocturno.

Por último, la norma reglamentaria sobre jornadas especiales de trabajo, establece algunas reglas complementarias del régimen legal (art. 19 RD 1561/1995):

- En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de personas trabajadoras en régimen de turnos, cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal, previsto en el artículo 37.1 LET, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

- En dichas empresas, cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas –doce horas (art. 34.3 LET)– se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

#### e) *El calendario laboral*

---

<sup>46</sup> BOE de 26 de septiembre de 1995.

El legislador articula la obligación empresarial de elaborar anualmente, tras consulta y previo informe –que resulta obligado de no alcanzarse un acuerdo en la consulta<sup>47</sup>– de los representantes de las personas trabajadoras, el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo (art. 34.6 LET).

El calendario laboral debe ser anual y único. Es obligatorio que incluya las fiestas y las vacaciones de las personas trabajadoras, pero no los horarios y los turnos de trabajo, ya que no es lo mismo un calendario que un cuadro horario, aunque sea habitual incluirlos en los calendarios<sup>48</sup>.

De no seguir los trámites señalados, el calendario se podrá impugnar ante los órganos de la jurisdicción social.

#### *f) El descanso semanal*

Las personas trabajadoras tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos de hasta catorce días, que, como regla general, comprenderá el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes (art. 37.1 LET). No obstante, para los menores de dieciocho años la duración del descanso semanal será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Por otra parte, el derecho al descanso semanal se perfecciona progresivamente durante cada día de la jornada semanal y siempre será retribuido, según el salario que corresponda a la jornada pactada o, en su defecto, legal de cada actividad; dicho con otras palabras, de cada día de trabajo nace la parte proporcional del descanso semanal, de modo que la retribución de la semana completa se genera con el trabajo de cinco días y medio. Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso semanal, la empresa está obligada a abonar a la persona trabajadora, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio (art. 47 RD 2001/1983). Un convenio colectivo no puede reducir la retribución reglamentaria del descanso semanal no disfrutado<sup>49</sup>.

No cabe solapar el descanso semanal con el descanso entre jornadas, puesto que ambos descansos deben disfrutarse de forma diferenciada<sup>50</sup>.

Finalmente, al igual que en la jornada, se regulan regímenes alternativos en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, conforme autoriza el artículo 34.7 LET. Así, en las actividades de comercio y hostelería, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras podrá establecerse la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 LET por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana (art. 6).

#### *g) Los días festivos*

---

<sup>47</sup> STS de 18 de noviembre de 2014 (rec. 2730/2013).

<sup>48</sup> SSTS de 18 de noviembre de 2014 (rec. 2730/2013) y de 20 de julio de 2015 (rec. 192/2014).

<sup>49</sup> STS de 27 de junio de 2018 (rec. 192/2014).

<sup>50</sup> STS de 23 de octubre de 2013 (rec. 2/2013).

Las fiestas laborales, que tienen carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales (art. 37.2 LET). Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe de las horas trabajadas en el día festivo, incrementado en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio (art. 47 RD 2001/1983).

Cuando un día festivo coincida con un día de descanso de la persona trabajadora, la empresa no está obligada a trasladar el descanso a otro día, y ello porque la ley no garantiza catorce días de descanso en concepto de fiestas anuales, sino únicamente que en las fechas festivas no se trabaje<sup>51</sup>. Ahora bien, nada impide que el convenio colectivo o el pacto contractual reconozcan el derecho, en tales supuestos, a un día de asuntos propios en sustitución del día festivo.

En todo caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. No obstante, respetando las fiestas mencionadas de ámbito nacional, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Por su parte, las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Excepcionalmente, si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce festivos. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Debe tenerse en cuenta, además, que anualmente se ordena la publicación de fiestas laborales por Comunidades Autónomas para el año siguiente, publicación a la que se debe acudir para determinar con exactitud cuáles son las fiestas laborales de cada año en el ámbito territorial de esa Comunidad Autónoma.

#### *h) Las vacaciones anuales*

La Constitución –como se dijo *ab initio*– impone a los poderes públicos la obligación de garantizar «las vacaciones periódicas retribuidas», para preservar el descanso necesario (art. 40.2 CE). De ahí que la ley reconozca a las personas trabajadoras un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, cuya duración será pactada en convenio colectivo o contrato individual, sin que en ningún caso pueda ser inferior a treinta días naturales (art. 38.1 LET). Tanto a nivel internacional (Convenio núm. 132 OIT) como en el ámbito de la Unión Europea, se reconoce el derecho a vacaciones retribuidas, siendo incluso calificado como un principio de derecho social comunitario vinculado a la garantía de seguridad y salud de las personas trabajadoras<sup>52</sup>. La duración de las vacaciones será, como mínimo, de treinta días naturales, por lo que se incluyen tanto días laborables como días festivos. Norma de derecho necesario relativo que podrá ser mejorada por convenio colectivo o contrato individual. Se configura como

---

<sup>51</sup> STS de 8 de febrero de 2017 (rec. 132/2016).

<sup>52</sup> SSTJUE de 16 de marzo de 2006, C-131/04, y de 6 de abril de 2006, C-124/05.

una obligación de la empresa, que debe conceder las vacaciones, y un derecho de la persona trabajadora, de carácter irrenunciable (art. 3.5 LET).

La regla es su devengo jornada a jornada de trabajo efectivo, a lo largo del año natural en el que deben disfrutarse; se asimila, a estos efectos, el tiempo de trabajo en que se esté en situación de incapacidad temporal. Cuando la prestación de servicios sea inferior a un año, se generará el derecho a la parte proporcional (art. 4.1 Convenio núm. 132 OIT). En los supuestos de despido improcedente, debemos distinguir: cuando la opción es por la indemnización, no se devengan vacaciones, puesto que tras el despido ya no hay trabajo efectivo; en cambio, si se opta por la readmisión, el tiempo de tramitación del proceso de despido es equiparable a tiempo de trabajo, dando derecho a salarios de tramitación y también a vacaciones, ya que la persona trabajadora no las disfrutó por causa no imputable a ella<sup>53</sup>.

Se disfrutarán de forma efectiva, no siendo susceptibles de sustitución por compensación económica. Por ello, resultará nulo cualquier pacto, colectivo o individual, que establezca la permuta de las vacaciones por una cantidad de dinero. Solamente cuando la persona trabajadora deje de prestar servicios antes de disfrutar sus vacaciones será posible la compensación económica, prohibida con carácter general. Además, no cabe la reducción de vacaciones como sanción disciplinaria.

La persona trabajadora debe percibir lo pactado en convenio colectivo o, en su defecto, la retribución normal o media de los conceptos salariales correspondientes a la jornada normal; es decir, se calculará el promedio mensual de los ingresos anuales, incluyendo todos los conceptos salariales que se perciban de manera habitual<sup>54</sup>. No se incluyen, por consiguiente, las horas extraordinarias<sup>55</sup>.

La fijación del periodo de disfrute se hará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, con arreglo a la planificación anual de vacaciones contenida en el convenio colectivo aplicable. De no haber acuerdo, la jurisdicción social fijará la fecha a través de un procedimiento sumario y preferente; la decisión será irrecurrible (arts. 125 y 126 LRJS).

Es posible el fraccionamiento de las vacaciones, siempre que una de las porciones sea de dos semanas laborales ininterrumpidas como mínimo, fraccionamiento que deberá pactarse, individual o colectivamente (art. 8.2 Convenio núm. 132 OIT).

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Salvo causas económicas o productivas que lo justifiquen, no pueden excluirse del ciclo vacacional determinados periodos, si bien se podrá establecer así en el convenio colectivo o mediante acuerdo específico sobre las vacaciones<sup>56</sup>. Cuando el convenio colectivo incluya la obligación de confeccionar el calendario de vacaciones mediante acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, pero en la empresa no exista la misma, no cabe exigir una actuación específica a ese empleador, como el acuerdo individual con cada miembro de la plantilla<sup>57</sup>.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

---

<sup>53</sup> STS de 27 de mayo de 2019 (rec. 1518/2017).

<sup>54</sup> STS de 21 de diciembre de 2017 (rec. 276/2016).

<sup>55</sup> STS de 8 de junio de 2016 (rec. 112/2015).

<sup>56</sup> STS de 24 de noviembre de 2015 (rec. 270/2014).

<sup>57</sup> STS de 16 de octubre de 2019 (rec. 140/2018).

En relación con los supuestos de suspensión del contrato de trabajo y su solapamiento con las vacaciones, debe tenerse en cuenta que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 LET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dichos preceptos le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Por último, se debe recordar que el legislador ha establecido una modalidad especial para el trámite de las reclamaciones sobre la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones (arts. 125 y 126 LRJS). Otras reclamaciones sobre aspectos diferentes del régimen jurídico de las vacaciones se deberán tramitar por el cauce del procedimiento ordinario.

#### *i) Otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo*

##### a') Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo establecido en cada caso (art. 37.3 ET). En realidad, son supuestos<sup>58</sup> de interrupción de la actividad laboral con fundamentos muy diversos y que se configuran como «derechos mínimos», mejorables para el trabajador por convenio colectivo o pacto individual<sup>59</sup>. El precepto legal tiene la consideración de derecho necesario relativo.

##### b') Supuestos especiales de reducción de jornada

La regulación estatutaria contempla varios supuestos especiales (art. 37.4, 5, 6 y 8 LET). Dichas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de las reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una

---

<sup>58</sup> Vid., ampliamente, una clasificación y una enumeración en DE VAL TENA, ÁNGEL LUIS: «La flexibilidad en el tiempo de trabajo», cit., págs. 40-44.

<sup>59</sup> STS de 25 de enero de 2011 (rec. 216/2009).

antelación de quince días o la que determine el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 LRJS.

Hasta aquí la exposición del marco jurídico general que ordena el tiempo de trabajo en la prestación de servicios, por cuenta ajena, de una persona trabajadora. Del conjunto, interesa insistir que muchas de las intervenciones del legislador reformista, desde años atrás, han tenido como objetivo configurar un marco jurídico flexible, que facilite la ejecución del trabajo.

Ese será el ordenamiento del tiempo de trabajo que se aplicará a todas las personas trabajadoras a distancia, a las «no regulares» en su totalidad y también a las «regulares» con las particularidades o especialidades –claro está– que establece la LTAD, enumeradas y analizadas a continuación.

## **B) Normas específicas sobre tiempo de trabajo aplicables a las personas que trabajan a distancia de manera «regular» (reglas especiales)**

Entre las ventajas del trabajo remoto, que desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, se han identificado varias: una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos, con una racionalización de horarios, así como mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Siendo –según se reitera, aun con excepciones– la flexibilidad en la organización y desarrollo del trabajo una nota intrínseca de la prestación de servicios a distancia, el legislador ha previsto diversas normas aplicables a las personas que trabajan a distancia de manera «regular». Incluso enuncia unos «derechos con repercusión en el tiempo de trabajo»<sup>60</sup> que, en principio, podrían parecer novedosos, si bien, como se verá, son más una confirmación que una primicia, en tanto se reconocen al conjunto de las personas trabajadoras por la norma estatutaria común.

### *a) Derecho al horario flexible y obligación de disponibilidad*

Si la base o fundamento principal del régimen jurídico del trabajo a distancia es la voluntariedad y su reflejo directo es la firma de un acuerdo de trabajo a distancia entre las partes de la relación contractual, el «horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad» [art. 7.c) LTAD] forma parte del contenido mínimo, en el sentido de obligatorio, de dicho pacto *ad hoc*, que podrá formar parte del contrato inicial o formalizarse en un momento posterior, siempre antes de comenzar la prestación de servicios a distancia.

Precisamente como derecho específico de las personas trabajadoras a distancia, se reconoce el «derecho al horario flexible en los términos del acuerdo», con lo que se supedita o condiciona dicho derecho a la voluntad de las partes manifestada en el

---

<sup>60</sup> Ese es el título la Sección 3.<sup>a</sup> del Capítulo III –«Derechos de las personas trabajadoras a distancia»– de la LTAD.

acuerdo de trabajo a distancia. Si esa es una deducción directa del enunciado o título del derecho reconocido, cuando de seguido se describe ese derecho queda confirmado tal referente, además de otras condiciones impuestas por la normativa autónoma y heterónoma, puesto que «de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso», solo en su global consideración «la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido» (art. 13 LTAD).

Si el legislador solamente hubiera establecido que «la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido», de seguro que habría reconocido un derecho pleno de estas personas trabajadoras a distancia, esto es, la flexibilidad horaria existiría aunque no se incorporara al acuerdo de trabajo a distancia, mediante pacto expreso. Sin embargo, interpretar que la flexibilidad horaria es inherente al trabajo y que esta existe –como derecho– aunque no se pacte<sup>61</sup>, supone desconocer las condiciones previas y externas a las que se sujeta tal derecho, puesto que, imperativamente, se podrá ejercer «de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso».

En efecto, el derecho al horario flexible reconocido a las personas trabajadoras a distancia queda muy condicionado, primero y en general, como para el conjunto de personas trabajadoras, por la normativa sobre tiempos de trabajo y descanso, legal o convencional colectiva, que establecen el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo, los periodos mínimos de descanso según sea la jornada continuada diaria y el periodo de descanso entre una jornada y el comienzo de la siguiente, como normas de derecho necesario absoluto o relativo. Y también –hay que ponerlo de relieve– por lo pactado en el acuerdo de trabajo a distancia sobre el horario de trabajo y las reglas de disponibilidad, materias que forman parte de su contenido obligatorio, así como, en su caso, en la regulación recogida al respecto en los convenios y acuerdos colectivos. En suma, podría restringirse incluso más el derecho al horario flexible para un trabajador a distancia «regular» que para un trabajador presencial o a distancia «no regular», cuando la *voluntas legislatoris*, expresada en la Exposición de motivos de la LTAD, es optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, con la distribución flexible del tiempo de trabajo.

Ciertamente, de la *voluntas legis*, esto es, de la voluntad objetiva e inmanente del texto legal promulgado<sup>62</sup>, cabe colegir la posibilidad de una restricción mayor para poder fijar un horario flexible, según se haya establecido en la negociación colectiva

---

<sup>61</sup> Así, tras la LTAD, lo sostiene MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO: «Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., págs. 434-435; incluso, mantiene que el disfrute de ese derecho no exige petición previa a la empresa y no se condiciona a causas concretas, siendo suficiente que la persona trabajadora a distancia comunique a la empresa el uso concreto que va a hacer de la flexibilidad horaria. Con reservas, SALA FRANCO, TOMÁS: «El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia», en *El teletrabajo*, tirant lo blanch, 2020, pág. 192, concluye que la persona trabajadora goza «de una cierta libertad, si bien limitada, para fijar un horario flexible de trabajo».

<sup>62</sup> STS –Sala de lo Civil– de 18 de enero de 2011 (rec. 228/2007).

o en el acuerdo de trabajo a distancia. Aunque no deja de ser una mera hipótesis, incluso resultaría contrariado el principio de igualdad de trato y no discriminación, también formulado y consolidado por la ley especial, ya que «las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, *tiempo de trabajo*, formación y promoción profesional» (art. 4.1 LTAD).

Realmente, de pretender reforzar el derecho al horario flexible, hubiera bastado con reconocerlo así, cuando el convenio colectivo de aplicación a la empresa no lo contemplara o, incluso, en el supuesto de que lo limitara, de modo que las personas trabajadoras a distancia, excepcionando lo dispuesto en el norma colectiva y por habilitación legal, pudieran beneficiarse de un horario flexible, en los términos marcados en el acuerdo de trabajo a distancia<sup>63</sup>.

Las cautelas establecidas *ex lege* para poder implantar el horario flexible quizá tengan su origen en la diversidad<sup>64</sup> de manifestaciones del trabajo a distancia. Y ello porque, en realidad, el trabajo a distancia no siempre equivale a trabajo flexible, con autonomía en la gestión del tiempo de trabajo. Ya sea por la voluntad de las partes, inducida por el interés del empleador, ya por las características de la actividad empresarial, puede imponerse o ser necesaria una exacta determinación del horario de trabajo, careciendo de margen para establecer una mínima o más amplia flexibilidad.

---

<sup>63</sup> Para mayor seguridad jurídica, como advierte BAZ RODRÍGUEZ, JESÚS: *Los nuevos derechos digitales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2021, pág. 261, hubiera sido preferible que la libertad de horario quedase condicionada a su reconocimiento expreso en el acuerdo de trabajo a distancia. No obstante, indirectamente el acuerdo de trabajo a distancia puede limitar o anular la flexibilidad horaria cuando el pacto establezca un horario de trabajo rígido o cerrado, lo que –a nuestro entender– no será abusivo, ni requerirá justificarlo aportando razones organizativas o de producción; por ejemplo, cuando el trabajo a distancia es reflejo preciso del tiempo de trabajo presencial que la persona trabajadora venía realizando previamente, que presta algunos días o que ejecutan otras personas trabajadoras. El silencio del acuerdo de trabajo a distancia y del convenio colectivo sobre la flexibilidad horaria no significará que todas las horas de trabajo son flexibles (GÓMEZ ABELLEIRA, FRANCISCO JAVIER: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, tirant lo blanch, Valencia, 2020, pág. 85), debiendo reparar en si el acuerdo de trabajo a distancia establece un horario de trabajo más o menos rígido o cerrado.

<sup>64</sup> La STSJ Cataluña de 15 de enero de 2019 (rec. 5609/2018) pone de relieve que «la realidad del teletrabajo [en general, del trabajo a distancia] es muy diversa, ya que son posibles prácticas en las que lo único exigible sea el resultado, con independencia de la distribución del tiempo, y otras en las que, por el tipo de actividad, se deban cumplir horarios concretos». La propia sentencia diferencia supuestos en los que se puede gozar de total libertad horaria y otros en los que se deba respetar el horario pactado, con un mixto con límites temporales con flexibilidad pactada. En el mismo sentido, la STSJ Madrid de 8 de julio de 2020 (rec. 19/2020) señala que «el concepto de teletrabajo [por extensión, también de trabajo a distancia] puede comprender supuestos muy diferentes unos de otros, puesto que incluye tanto los casos de trabajo en el propio domicilio del trabajador, como los casos de trabajo en lugares preestablecidos por la empresa y dotados de infraestructura para ello, siempre que no sean fijos y el trabajador pueda elegir entre ellos, como los casos en que el trabajador puede elegir libremente el lugar desde donde presta los servicios, usando para ello medios electrónicos portátiles para su conexión y/o prestación. Por otra parte el régimen de flexibilidad horaria puede ser variable entre el extremo de que el trabajador haya de estar conectado y/o prestando servicios en un horario concreto hasta el otro extremo en que tenga plena libertad para decidir los momentos en que se conecta y/o presta sus servicios».

Reconocido el derecho al horario flexible en aquellos términos, es acertado afirmar su configuración como un «derecho débil»<sup>65</sup>, en el sentido de limitado o condicionado, al estar sujeto, como no podía ser de otra manera, a las normas imperativas sobre ordenación del tiempo de trabajo y, específicamente, a lo que establezca el convenio colectivo de aplicación. Será al establecer el horario de prestación de servicios en el acuerdo de trabajo a distancia cuando se aceptará o no la flexibilidad, según se facilite a la persona trabajadora a distancia iniciar y/o concluir la jornada dentro de unos márgenes, con libertad para fijar el momento inicial y final de su jornada diaria, aun con un periodo de coincidencia en el trabajo con otras personas trabajadoras de su centro de trabajo o empresa. Al depender, en definitiva, el reconocimiento del derecho al horario flexible de lo pactado en el acuerdo de trabajo a distancia, sin el beneplácito de la parte empleadora no podrá ejercer la persona trabajadora aquel derecho, que quedará anulado cuando se concrete el horario de trabajo, si este cierra cualquier margen de disposición.

Obsérvese que la literalidad de los artículos 7.c) y 13 LTAD otorga libertad a las partes de la relación contractual de trabajo a distancia para establecer un horario abierto o cerrado<sup>66</sup>, sin que se tenga que justificar por razones objetivas vinculadas a la actividad a desarrollar, sean ligadas a la empresa o vinculadas a la persona trabajadora.

Ahora bien, en todo caso, pactado un horario de trabajo, con mayor o menor grado de flexibilidad, las partes han de cumplirlo. Una conducta de la persona trabajadora que no lo respete o no se ajuste a lo acordado podrá dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas<sup>67</sup> y su cómputo como tiempo de trabajo<sup>68</sup>; más todavía, a la imposición una sanción por faltas de puntualidad o asistencia al trabajo, que puede ser el despido disciplinario<sup>69</sup>, incluso.

Cuando se pacte el horario de trabajo en el acuerdo de trabajo a distancia, dentro de este, en su caso, se deberán fijar también las «reglas de disponibilidad» de la persona trabajadora [art. 7.c LTAD]. Presupone que el horario pactado es flexible y que, siempre o en determinadas circunstancias, se podrá requerir a la persona trabajadora que preste servicios en una determinada franja horaria o en más de una<sup>70</sup>. Obviamente, por el contrario, cuando el horario de trabajo sea rígido, completando el total de horas de la

---

<sup>65</sup> Expresión de GIL PLANA, JUAN: «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., pág. 242, que reafirma su calificación al comprobar cómo en el anteproyecto no se sometía a lo previamente pactado en la negociación colectiva ni en el acuerdo individual de trabajo.

<sup>66</sup> TALÉNS VISCONTI, EDUARDO ENRIQUE: «La jornada laboral en el trabajo a distancia», en *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, tirant lo blanch, Valencia, 2021, pág. 194. A favor de establecer, por ejemplo, una referencia general, más o menos abierta, con estimaciones horarias u horquillas de inicio, descanso y finalización de la jornada, como sucede en un buen número de convenios colectivos, se pronuncia HIERRO HIERRO, FRANCISCO JAVIER: «El acuerdo de trabajo a distancia: un instrumento en el que compendiar las condiciones de la nueva prestación de servicio», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 293.

<sup>67</sup> STS de 12 de julio de 2021 (rec. 182/2019), confirmando que «durante el tiempo en que el trabajador no presta servicios laborales, teniendo obligación de hacerlo, sin justificación alguna, el carácter sinalagmático del contrato de trabajo supone que no se devenga salario, sin que ello suponga una multa de haber».

<sup>68</sup> STSJ Castilla y León/Valladolid de 3 de febrero de 2016 (rec. 2229/2015).

<sup>69</sup> STSJ Cataluña de 15 de enero de 2019 (rec. 5609/2018).

<sup>70</sup> Obsérvese cómo el artículo 13 LTAD utiliza el plural «tiempos de disponibilidad obligatoria» cuando condiciona igualmente el derecho al horario flexible. Lo advierte MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO: «Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., pág. 439, de lo que deduce «que no es preciso que se trate de un único periodo continuado dentro de la jornada de trabajo, sino que es posible –siempre que el convenio no lo impida– que se trate de espacios temporales fraccionados, asimétricos o fraccionados y asimétricos simultáneamente dentro de la jornada».

jornada diaria, no se incluirán pautas sobre la disponibilidad de la persona trabajadora, pues su compromiso ya es conocido y queda determinado; es más, de exigirse esa disponibilidad más allá del horario preestablecido, podría dar lugar al reconocimiento de horas extraordinarias.

Se admite, por consiguiente, la posibilidad de pactar la disponibilidad «*intra* jornada», no siendo obligatorio –«en su caso», se dice– hacer constar dicha disponibilidad de la persona trabajadora en el acuerdo de trabajo a distancia, de no ser necesaria para la ejecución de la prestación de servicios, aun acordado un horario flexible.

En los términos expuestos y resultando ser un condicionante más del derecho al horario flexible, lo que se impone es una obligación para la persona trabajadora a distancia. Al ser factible pactar un horario rígido, sin margen para la flexibilidad horaria, difícilmente se presentarán situaciones abusivas<sup>71</sup>, por innecesarias o desproporcionadas; pero sí, en cambio, podrían surgir escenarios discriminatorios cuando a dos personas trabajadoras a distancia, desempeñando funciones idénticas o similares, a una se le exija mayor disponibilidad horaria que a otra, sin concurrir una justificación objetiva.

Disímil situación se planteará cuando la disponibilidad se exija fuera del horario de trabajo reflejado en el acuerdo de trabajo a distancia, sobre todo cuando se trate de concretar si ese tiempo de disponibilidad es computable como tiempo de trabajo efectivo. Tal disponibilidad «*extra* jornada» se asimila a las guardias que realizan las personas trabajadoras, independientemente de si su actividad laboral es presencial, a distancia o híbrida.

Al respecto, la doctrina judicial comunitaria ha señalado que «el factor determinante para la calificación de ‘tiempo de trabajo’, en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que el trabajador está obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en el caso de necesidad», obligaciones «que impiden que los trabajadores afectados elijan su lugar de estancia durante los períodos de guardia», por lo que «deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones». No ocurre lo mismo en la situación en la que «el trabajador efectúa una guardia según el sistema de guardia localizada, que implica que esté accesible permanentemente sin, no obstante, deber estar presente en el lugar de trabajo pues, «aunque esté a disposición de su empresario en la medida en que debe estar localizable, en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales», de manera que, en estas circunstancias, «solo debe considerarse ‘tiempo de trabajo’, en el sentido de la Directiva 2003/88, el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicio»<sup>72</sup>.

En esa misma línea de interpretación, la jurisprudencia nacional confirma que «las guardias de disponibilidad se consideran tiempo de trabajo cuando obligan al trabajador a permanecer en las instalaciones de la empresa, o en cualquier otro lugar designado por el empleador –incluido el propio domicilio–, para acudir en un breve plazo de tiempo al requerimiento empresarial, y que se desenvuelven, por lo tanto, en condiciones que limitan su libertad de deambulación e impiden administrar a voluntad el tiempo para

---

<sup>71</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, FRANCISCO JAVIER: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, cit., pág. 85.

<sup>72</sup> STJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15. En dicho Asunto se trató de una guardia localizada sin presencia física en el lugar de trabajo, pero si en otro determinado por la empresa y debiendo ser atendido el requerimiento en un tiempo de 8 minutos, desde la recepción de la llamada. Más reciente, en el mismo sentido, SSTJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19 y C-580/19.

poder dedicarse a sus intereses personales y a la libre realización de aquellas actividades que considere oportunas»<sup>73</sup>.

Trasladando esta doctrina sobre las guardias a los tiempos de disponibilidad «*extra jornada*», la clave para decidir si el periodo de disponibilidad de las personas trabajadoras a distancia constituye tiempo de trabajo o, por el contrario, tiempo de descanso, será atender a las específicas condiciones en las que deba desarrollarse y así: será tiempo de trabajo cuando exija la obligada permanencia en un determinado espacio físico y dar respuesta inmediata en caso de llamamiento, porque en tales circunstancias el trabajador se encuentra en el ejercicio de sus funciones laborales; mientras que se considerará como tiempo de descanso si el trabajador puede dedicarse a las actividades personales y de ocio que libremente quiera realizar, en las que solo será tiempo de trabajo el dedicado a la prestación efectiva de servicios que requiera la intervención necesaria para atender la llamada<sup>74</sup>. En este último supuesto, no toda la franja horaria de disponibilidad pactada se computará como periodo efectivamente trabajado, sino exclusivamente el tiempo ocupado en prestar servicios en la modalidad a distancia, desde su domicilio o desde otro lugar designado o no por la empresa.

Por último, y aunque no se recoja en la ley especial, se debe recordar el derecho atribuido a todas las personas trabajadoras a solicitar a la empresa adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo, es decir, del horario, incluida la aplicación del horario flexible. Así, en concreto, se reconoce el «derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la *ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia*, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral» (art. 34.8, párrafo primero, LET). De aceptar la empresa la prestación de trabajo a distancia, una posibilidad adicional será pactar un horario flexible, con o sin tiempos de disponibilidad obligatoria. En estos supuestos singulares, 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, aunque no hubiese transcurrido el periodo previsto (art. 34.8, párrafo cuarto, LET).

#### *b) Derecho al registro horario adecuado*

Con carácter general, «la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria» (art. 34.9, párrafo primero, LET). Se reenvía a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa o, en su defecto, a la decisión de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, para que se organice y documente este registro de jornada, quedando obligada la empresa a conservar los datos anotados durante cuatro años, a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

---

<sup>73</sup> STS de 18 de junio de 2020 (rec. 242/2018). En el caso de autos queda probado que las personas trabajadoras no estaban obligadas a permanecer en ningún concreto lugar durante las guardias de disponibilidad, ni tampoco a atender la incidencia en un determinado y breve plazo temporal desde que recibían el aviso, por lo que podían dedicarse libremente a las actividades sociales, personales y de ocio que estimaran oportunas.

<sup>74</sup> SSTs de 18 de junio de 2020 (rec. 242/2018), de 2 de diciembre de 2020 (rec. 28/2019) y de 17 de febrero de 2020 (rec. 123/2020).

El RD-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo<sup>75</sup>, introdujo *ex novo* la obligación empresarial de llevar un registro diario de la jornada de trabajo<sup>76</sup>, a los efectos de poder comprobar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica, tanto para las personas trabajadoras como para las empresas, y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Con ello, se facilita la resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y, en consecuencia, sobre el salario, y se sientan las bases para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales, reconociendo el papel de la negociación colectiva en la ordenación del registro.

Cuando la organización del trabajo se basa en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo, como puede suceder en el trabajo a distancia con horarios flexibles, dentro siempre de los límites legales y convencionales aplicables, el registro diario de jornada ni obsta a su implantación ni constituye impedimento alguno a su operatividad. A efectos de anotación, no es un problema la variabilidad de la jornada diaria de trabajo, que se reflejará día a día, si bien su cómputo para determinar el cumplimiento de la jornada preestablecida sobre parámetros temporales superiores –semanal, mensual o anual– deberá ponderarse y globalizarse para la contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria<sup>77</sup>.

Formulado como un derecho, en verdad, el legislador especial reitera la obligación empresarial de organizar y documentar un registro diario de jornada, que se regula en el artículo 34.9 LET, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, y, en particular, ese registro «deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada» (art. 14 LTAD). Por más que se invierta el orden de los términos que definen aquella obligación empresarial, ningún añadido sustancial incorpora el artículo 14 LTAD, más allá de insistir en que el registro ha de «reflejar fielmente» el tiempo dedicado a la actividad laboral por parte de la persona trabajadora a distancia, si bien ello ya está

---

<sup>75</sup> BOE de 12 de marzo de 2019.

<sup>76</sup> La SAN de 4 de diciembre de 2015 (rec. 301/2015) señaló que «el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada». Y, a mayor abundamiento, precisó que la inexistencia del registro «coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario». Aunque esta interpretación no fue confirmada, en tanto el artículo 35.5 LET «no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, cual establece la sentencia recurrida», la STS de 23 de marzo de 2017 (rec. 81/2016) sí afirmó que «de *lege ferenda* convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias...».

<sup>77</sup> Por ejemplo, cuando la flexibilidad horaria exige el cumplimiento de una determinada jornada mensual, libremente distribuida por el trabajador, el hecho de que el registro horario diario compute excesos de jornada no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria. Vid. *Guía sobre el registro de jornada*, elaborada -en su momento- por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Puede consultarse en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> (última entrada el día 29 de marzo de 2022).

implícito en el deber de la empresa *ex* artículo 34.9 LET, de ahí que se trate de un simple recordatorio de su obligatoriedad<sup>78</sup>, también en el trabajo a distancia. De ahí que, con razón, se haya calificado como «una previsión superflua e innecesaria»<sup>79</sup> porque, por una parte, se remite íntegramente a la regulación estatutaria sobre el registro de jornada, y, por otra, no aporta ninguna referencia singularizada respecto al trabajo a distancia.

A diferencia del tenor literal del artículo 14 LTAD, el texto del anteproyecto de ley de trabajo a distancia describía un alcance más amplio de la obligación de registrar la jornada diaria de trabajo, con su hora de inicio y de finalización, ya que también debía reflejar «los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de los equipos, así como, en su caso, el tiempo dedicado a la preparación y realización de las tareas de cada una de las fases del ciclo de procesamiento y entrega». Es verdad que ambos textos, el proyectado y el definitivo, se formulan como contenido mínimo de datos a registrar, al mantener la expresión «entre otros», por lo que los convenios y acuerdos colectivos puede ampliar<sup>80</sup> los datos registrados, incluso también el propio empleador, lo que resultará conveniente para los intereses de ambas partes de la relación contractual. Precisamente, como el registro horario puede contener datos directos o indirectos que identifiquen a la persona trabajadora a distancia, con seguridad si se utilizan medios telemáticos para el desarrollo y control de la prestación laboral, se deberá garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la –ya citada– Ley Orgánica 3/2018. Piénsese, por ejemplo, en el registro horario realizado a partir de datos biométricos de la persona trabajadora a distancia o teletrabajadora.

Sobre el sistema de registro, la norma común y la especial guardan silencio, probablemente al considerar que las múltiples actividades sectoriales y modos de la prestación del trabajo pueden abrir diversas<sup>81</sup> fórmulas e instrumentos para implantar y llevar al día el registro de la jornada diaria. Pese a esa libertad, el sistema de registro deberá ser objetivo, fiable y accesible<sup>82</sup>.

En el trabajo a distancia, como acabamos de indicar, y en el teletrabajo, sobre todo, la conexión *on line* a la intranet<sup>83</sup> de la empresa y su actividad en red, sin duda,

---

<sup>78</sup> Lo pone de relieve CARRASCOSA BERMEJO, DOLORES: «Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 467 y 476; recordatorio de su obligatoriedad, en un intento de hacer reaccionar a las empresas incumplidoras, por el papel crucial que cumple en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente vinculado al derecho a la desconexión digital.

<sup>79</sup> GIL PLANA, JUAN: «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., pág. 245. Con palabras de GÓMEZ ABELLEIRA, FRANCISCO JAVIER: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, cit., pág. 89, el artículo 14 LTAD es un precepto «ocioso». En cambio, no comparte esa idea MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO: «Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., pág. 452, destacando las dos diferencias, pero fundamentalmente que el artículo de la LTAD solo se refiere al registro horario, sin el adjetivo «diario», lo que daría a entender que se admite una referencia temporal superior.

<sup>80</sup> Así, pueden ser objeto de registro los descansos *intra* jornada, las ausencias o cualquier otra interrupción o pausa que no tenga la naturaleza de tiempo de trabajo efectivo. Vid. GODINO REYES, MARTÍN: *Jornada de trabajo*, Ediciones Lefebvre, Madrid, 2020, pág. 125.

<sup>81</sup> Sobre los diversos sistemas para implementar la obligación de registro horario, vid. CARRASCOSA BERMEJO, DOLORES: «Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo», cit., págs. 486-489.

<sup>82</sup> STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18.

<sup>83</sup> Cfr. Acuerdo de registro horario y desconexión digital de Deutsche Bank S.A.E., firmado el 4 de diciembre de 2019. Puede consultarse en [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/deutschebank/Acuerdo\\_registro\\_horario\\_y\\_desconexion\\_digital\\_DEF\\_web.pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/deutschebank/Acuerdo_registro_horario_y_desconexion_digital_DEF_web.pdf) (última entrada el día 29 de marzo de 2022).

facilitará implementar un sistema de registro, con datos fiables. Cuando, por el contrario, la prestación sea *off line*, sin conexión a una red de datos, el modo de registrar el horario de trabajo forzosamente será distinto y dificultoso, sin que ello justifique el incumplimiento de aquella obligación empresarial. Recuérdese que «el control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa», que en todo caso debe registrar la jornada diaria de la persona trabajadora, sin que, singularmente en el trabajo a distancia, pueda alegar limitaciones por tener que respetar el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio, pues estos «son derechos del trabajador que mora en él y no de la empresa, por lo que no pueden ser invocados por esta en contra del trabajador»<sup>84</sup>.

En ocasiones, un recurso válido será la propia declaración –por ejemplo, un «sistema auto declarativo»<sup>85</sup>– de la persona trabajadora, sobre la base de la mutua confianza y del cumplimiento de las obligaciones conforme a la buena fe contractual. Si el empleador admite la firma por la persona trabajadora de documentos –bien en formato electrónico, bien en papel– o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo, tales serán válidos para dar cumplimiento a la obligación legal, y ello sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección de la parte empleadora para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador<sup>86</sup>. Como singularidad para el trabajo a distancia y en contraste con lo dispuesto en el artículo 34.9 LET, se ha propuesto –de *lege ferenda*– introducir la posibilidad de establecer mecanismos de registro alternativos al control horario que revela la cantidad de horas trabajadas, de manera que se mida el tiempo de trabajo según la carga de trabajo<sup>87</sup>, siendo esta el elemento delimitador de la jornada debida. Opción no fácil de articular y, con seguridad, problemática, fuente de conflicto entre las partes de la relación contractual de trabajo.

El derecho de la persona trabajadora a distancia al registro horario debe entenderse «adecuado» a la modalidad de trabajo a distancia, sin que el sistema de registro limite, en su caso, la flexibilidad horaria. Dicho con otras palabras, no cabe contraponer la flexibilidad horaria al registro de jornada, siendo compatible registrar el horario de trabajo y disfrutar la persona trabajadora a distancia de un horario flexible. Con el registro de la jornada diaria se cubrirá un doble objetivo: el cumplimiento, por parte de la empresa, de los límites de la jornada diaria y la

---

<sup>84</sup> STSJ Castilla y León/Valladolid de 3 de febrero de 2016 (rec. 2229/2015).

<sup>85</sup> Así, *v.gr.* el acuerdo colectivo del BBVA sobre registro de jornada y desconexión digital, de 25 de septiembre de 2019, entre los modelos de registro de jornada incluye el «Sistema auto declarativo», basado en «la mutua confianza entre la persona trabajadora y la empresa», mediante una aplicación que «contará necesariamente con la información indispensable para que la persona trabajadora conozca de forma fehaciente su horario diario, así como las pausas mínimas obligatorias que no suponen tiempo de trabajo efectivo». Puede consultarse en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20190925-ACUERDO-BBVA-REGISTRO-DE-JORNADA-DESCONEXION-DIGITAL.pdf> (última entrada el día 29 de marzo de 2022). La SAN de 9 de diciembre de 2020 (rec. 218/2020) considera que el sistema de fichaje autodeclarativo establecido en el sector de cajas y entidades financieras de ahorro cumple con las exigencias de objetividad y fiabilidad establecidas por el TJUE.

<sup>86</sup> Vid. *Guía sobre el registro de jornada*, elaborada -en su momento- por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Puede consultarse en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> (última entrada el día 29 de marzo de 2022).

<sup>87</sup> Vid. THIBAUT ARANDA, XAVIER: «Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia», *Trabajo y Derecho*, núm. extr. 12, 2020, pág. 9.

observancia, por parte de la persona trabajadora, de tiempo de trabajo efectivo y de disponibilidad obligatoria.

### *c) Derecho a la desconexión digital*

Fuera de la Sección 3.<sup>a</sup> –«Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo»– del Capítulo III –«Derechos de las personas trabajadoras a distancia»– de la LTAD, en la Sección 5.<sup>a</sup> –«Derechos relacionados con el uso de medios digitales»– del mismo Capítulo se reconoce el derecho a la desconexión digital estrechamente vinculado<sup>88</sup> con el derecho al registro horario y, en general, con la ordenación del tiempo de trabajo y los descansos. No es que por primera vez se admita o se garantice este derecho en las relaciones de trabajo por cuenta ajena. El propio legislador nos da la pista en sentido contrario, al expresar que «las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo *en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre*» (art. 18.1, párrafo primero, LTAD).

La primicia hay que atribuirla a Ley Orgánica 3/2018 que, de manera expresa y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, otorga a las personas trabajadoras un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral: entre otros, el derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión digital. Al respecto, se afirma que «los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar» (art. 88.1 LO 3/2018). El ejercicio de este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciará el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetará a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras (art. 88.2 LO 3/2018). Como obligación conexa, el empleador, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras<sup>89</sup>, debe elaborar una política interna dirigida al colectivo de personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática; en particular, «se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del *trabajo a distancia*, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas» (art. 88.3 LO 3/2018).

Nótese cómo antes de aprobar la ley especial sobre el trabajo a distancia, el derecho a la desconexión digital pasó a ocupar un lugar relevante, tras su reconocimiento general. Y es que aquella misma ley orgánica, coherentemente, añadió un nuevo artículo 20 bis en el vigente texto del Estatuto de los Trabajadores, titulado «Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión», en el que se reconoce que «los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales

---

<sup>88</sup> MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS y LÓPEZ VICO, SHEILA: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19*, Laborum, Murcia, 2022, pág. 94.

<sup>89</sup> No se requiere que sea mediante convenio o acuerdo colectivo. Vid., en este sentido, SALA FRANCO, TOMÁS: «El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia», cit., pág. 199.

puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidación frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

Ni la norma general ni la especial indican qué se entiende por desconexión digital en el ámbito laboral, aunque podemos deducirlo. Será el derecho de las personas trabajadoras a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar no se vean negativamente afectados por el uso de dispositivos digitales que pueda efectuar el empleador<sup>90</sup>. *De facto*, implicará el derecho del trabajador a no contestar ningún requerimiento de la empresa fuera de la jornada de trabajo, pero también la obligación de la parte empleadora de no remitir comunicación de cualquier tipo y por cualquier vía a la persona trabajadora que pudiera invadir el tiempo de descanso<sup>91</sup>.

La limitación del uso de medios tecnológicos de comunicación y de trabajo fuera de la jornada diaria, aunque se formula como un derecho de las personas trabajadoras, también si trabajan a distancia, se proyecta en una doble dirección, obligando tanto al empleador, por supuesto y principalmente, como a la persona trabajadora, por más que se enuncie como una garantía para esta última.

El cuanto al alcance del derecho, sin perjuicio de que la negociación colectiva pueda ser la fuente de regulación, para los trabajadores a distancia –como novedad respecto de la norma común– se establece que «el deber empresarial de garantizar que la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables» (art. 18.1, párrafo segundo, LTAD). Del tenor de este precepto ha desaparecido la «limitación absoluta», lo que induce a pensar que en supuestos excepcionales cabría condicionar o limitar, sin anular, el derecho a la desconexión digital. Así se confirma cuando se admite que los convenios o acuerdos colectivos puedan regular «las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión» (disp. adic. primera LTAD). Más allá de que sean situaciones extraordinarias las que justifiquen esa modulación del derecho a la desconexión digital, la negociación colectiva debe asumir su función reguladora, estableciendo términos claros y precisos por estar limitando un derecho de la persona trabajadora.

La llamada a la negociación colectiva se extiende más en el trabajo a distancia, superando el marco general que le permite establecer las modalidades de ejercicio de este derecho según la naturaleza y objeto de la relación laboral, con el fin de potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. Así, «los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso» (art. 18.2, párrafo segundo, LTAD). Sin embargo, ello no supone, en ningún caso, que el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras a distancia precise, para desplegar

---

<sup>90</sup> Definición que recoge el Diccionario panhispánico del español jurídico (<https://dpej.rae.es>).

<sup>91</sup> Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL y CALVO GALLEGU, FRANCISCO JAVIER: «Los derechos digitales de los trabajadores a distancia», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 11, 2020, pág. 1466, y GIL PLANA, JUAN: «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., pág. 248.

plenos efectos, su efectivo reconocimiento por la negociación colectiva, resultando un derecho directamente exigible<sup>92</sup>. Será esta última la que puede completar ciertos aspectos que garanticen o excepcionalmente modulen su aplicación en el trabajo a distancia.

Reitera la ley especial una obligación de la empresa: elaborar «una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática»; en particular, «se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas» (art. 18.2, párrafo primero, LTAD). La única<sup>93</sup> diferencia con lo dispuesto en el artículo 88.3 de la LO 3/2018 es que este último indica que dicha política interna se fijará por *el empleador*, «previa audiencia de los *representantes* de los trabajadores», mientras que el otro precepto señala que se requiere «previa audiencia de la *representación legal* de las personas trabajadoras» por parte de *la empresa*, concretando la clase de representación de los trabajadores: solamente la representación legal o unitaria, es decir, se oirá a los delegados de personas y/o al comité de empresa, excluyendo a la representación sindical o a cualquier otra articulada *ad hoc*.

La lesión del objeto o contenidos este derecho por la empresa, aunque no se tipifique singularmente, podrá dar lugar, entre otras, a la responsabilidad administrativa *ex* artículo 7.5 LISOS, que tipifica como infracción grave «la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores». Quizá la ley, como ha puesto de relieve la doctrina<sup>94</sup>, podría haber previsto alguna medida o sanción específica<sup>95</sup> para garantizar, de manera efectiva, el cumplimiento empresarial de la obligación de respetar los tiempos de desconexión, como periodos de descanso, laguna que difícilmente puede cubrir la negociación colectiva. En definitiva, se hecha en falta una mayor desarrollo legal en este punto, al menos.

Como la separación entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso puede resultar más difusa en el trabajo a distancia, la garantía de este derecho se verá afectada sobremanera en los supuestos de disfrutar la persona trabajadora de un horario

---

<sup>92</sup> TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN: «La regulación del trabajo a distancia», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 11, 2020, pág. 1498.

<sup>93</sup> Lo advierte GIL PLANA, JUAN: «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., pág. 250, que además, por un lado, critica la reiteración de esta obligación empresarial sin aportar ninguna singularidad debida al trabajo a distancia y, por otro lado, pone de manifiesto el error, por la mera trasposición, de mantener la referencia diferenciada entre el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio.

<sup>94</sup> MARTÍN MUÑOZ, MARÍA ROSA: «El derecho a la desconexión digital en España. Un análisis de su regulación legal y convencional», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 239, 2021, pág. 92.

<sup>95</sup> Con palabras de SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN y FOLGOSO OLMO, ANTONIO: «En torno a la ‘desconexión digital’», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, pág. 59, «resulta ilustrativo que las sanciones que lleva aparejada su vulneración deban seguir articulándose a través de los preceptos de la LISOS destinados a la tutela del derecho al descanso».

flexible, de ahí la importancia de las reglas de disponibilidad en el acuerdo de trabajo a distancia [art. 7.c) LTAD]. Ahora bien, la flexibilidad horaria no puede ser una justificación para pretender la conexión permanente<sup>96</sup> y, por consiguiente, la completa disponibilidad de la persona trabajadora, pues el deber empresarial de garantizar la desconexión no se ve limitado, solo se permite su modulación por la negociación colectiva en circunstancias extraordinarias. Con mayor razón, si cabe, por la relación de este derecho con la prevención de riesgos laborales<sup>97</sup> (art. 16.1 LTAD).

#### 4. A MODO DE CONCLUSIONES

La irrupción de la COVID-19 y, en nuestro país, la declaración del estado de alarma, con el confinamiento de la población como medida temporal de carácter extraordinario para proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública, han impulsado la expansión del teletrabajo y, en general, del trabajo a distancia, como una modalidad de prestar servicios útil y adecuada, sobre todo en algunos sectores de actividad. El lento retorno hacia la normalidad, según estamos observando, no va a suponer volver a la situación de partida, de manera que el trabajo a distancia –en sus múltiples manifestaciones, algunas de ellas híbridas, combinadas con el trabajo presencial– se ha consolidado, ante las ventajas que ofrece a las personas trabajadoras y también a las empresas.

Pronto se pudo advertir la insuficiencia del marco legal del trabajo a distancia, que se limitaba a lo dispuesto en el artículo 13 LET, si bien había superado, tras la reforma laboral de 2012, el –así denominado hasta entonces– «trabajo a domicilio». De ahí que primero el RD-ley 28/2020 pretendiera «llenar el vacío normativo» que existía, «igualando el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios»; en definitiva, proporcionando «una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única» (Exposición de motivos LTAD). Sin embargo, la norma, aun después de ser tramitada como proyecto de ley

---

<sup>96</sup> Como afirman MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS y LÓPEZ VICO, SHEILA: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19*, cit., pág. 117, del hecho de que la tecnología digital haga posible una potencial conexión permanente, no puede entenderse en absoluto que el empleador ostente sobre el trabajador un poder de disponibilidad ilimitada.

<sup>97</sup> Así lo destacan MIÑARRO YANINI, MARGARITA: «El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de la efectividad del derecho a la desconexión digital», en *Vigilancia y control en el Derecho del trabajo digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, págs. 577 y ss., y TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN: «Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo», en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 236. Al respecto, la ley especial establece que en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia «deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada» (art. 16.1 LTAD).

(LTAD), no ha alcanzado el objetivo planeado, y ello porque, de un lado, una buena parte de sus contenidos carecen de verdadero potencial innovador y, de otro, en los supuestos en que sí se advierte, se plantean problemas que no se llegan a solucionar<sup>98</sup>. Sin que la negociación colectiva, pese a las continuas llamadas desde el texto legal, pueda llegar a colmar el régimen jurídico, así como tampoco las previsiones del acuerdo de trabajo a distancia van a resolver todas los dilemas que se presenten.

Si, en verdad, «las novedades que aporta la nueva ley son bastantes menos de las que el legislador se atribuye»<sup>99</sup>, pese a que se hacía necesaria una «regulación legal específica»<sup>100</sup> que atendiera las peculiaridades del lugar de trabajo y de la forma de organización del trabajo a distancia, la regulación del tiempo de trabajo confirma aquel primer aserto.

El previo silencio legal sobre la ordenación del tiempo de trabajo en esta modalidad suponía la aplicación de las reglas comunes, sobre la siguiente base: «los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial» (art. 13.3, párrafo primero, LET –2015–). Como tampoco la norma reglamentaria sobre jornadas especiales de trabajo (RD 1561/1995) aportaba novedad alguna, tal equiparación de derechos en cuanto al tiempo de trabajo y al tiempo de descanso resultó problemática y originó conflictos a resolver por los jueces y tribunales.

La oportunidad de superar ese déficit de regulación, en lo que al tiempo de trabajo se refiere, no ha significado un aporte de reglas nuevas, por más que se formulen derechos de las personas trabajadoras «con repercusión en el tiempo de trabajo». Aunque se haya incluido una sección, con dos artículos, en el capítulo III de la LTAD, si nos esforzamos en destacar lo diferente respecto del marco legal común, poco vamos a poder señalar. El derecho al horario al horario flexible, el derecho al registro horario y el derecho a la desconexión digital, que –a priori– bien podrían identificarse como variación de régimen legal estatutario, tras su análisis se ha de concluir que las novedades son pocas y limitadas, incluso un mero ajuste de palabras para incluir el lenguaje inclusivo en cuanto al género. En cada supuesto, el derecho al horario flexible queda enteramente condicionado por la normativa general sobre el tiempo de trabajo y descanso, por lo instituido en la negociación colectiva y por los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia, que respetará los tiempos de disponibilidad obligatoria. Solo atendiendo y ponderando esas fuentes de derechos y obligaciones, la persona trabajadora a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido. En suma, como el horario de trabajo y, dentro de él, las reglas de disponibilidad, en su caso, forman parte del contenido mínimo obligatorio, la flexibilidad horaria tendrá que ser pactada por la parte empleadora y la persona trabajadora o, en última instancia, deducirse de los tiempos de disponibilidad obligatoria.

---

<sup>98</sup> En este sentido, GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA: «La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general», en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 48-49.

<sup>99</sup> THIBAUT ARANDA, XAVIER: «Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia», cit., pág. 8.

<sup>100</sup> SALA FRANCO, TOMÁS: «Los precedentes normativos legales del teletrabajo», en *El teletrabajo*, tirant lo blanch, 2020, pág. 71.

Al reconocer, por separado, el derecho al registro horario y el derecho a la desconexión digital, el propio legislador se remite a los preceptos que los regulan en otras normas. Formulados como un deber de la empresa, esta «garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria» (art. 34.9 LET). Ese registro, así hay que entenderlo aunque no se dijera, «debe reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza el trabajo a distancia dedica a la actividad laboral» (art. 14 LTAD). Ninguna particularidad o especialidad mínimamente relevante es destacable, por lo que sirve más como simple recordatorio de la obligación empresarial, también en el trabajo a distancia, no excepcionada, que como un derecho específico de las personas trabajadoras a distancia.

También enunciado como derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, las personas que trabajan a distancia son titulares de ese derecho «en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre» (art. 18.1, párrafo primero, LTAD). Además de la remisión, el contenido de ambos preceptos legales es –en parte– concordante, si bien se observa una relación de complementariedad. En efecto, el derecho a la desconexión digital conlleva la obligación de respetar el «tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar» de la persona trabajadora (art. 88.1 LO 3/2018); en concreto, el deber empresarial de garantizar la desconexión comporta «una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables» (art. 18.1, párrafo segundo, LTAD). Asimismo, las modalidades de ejercicio de este derecho deben atender «a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores» (art. 88.2 LO 3/2018). Singularmente en el trabajo a distancia, «los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso» (art. 18.2, párrafo segundo, LTAD). Cumple así la ley especial su función de adaptar el derecho general a la desconexión digital a las particularidades del trabajo a distancia, aunque la negociación colectiva y los acuerdos colectivos son requeridos para acabar de perfilar aquel derecho.

No se entiende, sin embargo, la reiteración –por una mecánica reproducción– del deber de la empresa de elaborar «una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática» (art. 88.3 LO 3/2019; también art. 18.2, párrafo primero, LTAD). Más cuando se subraya, en ambos preceptos, que «se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas», lo cual tiene razón de ser cuando se regula el derecho a la desconexión digital con alcance general, no si se reconoce en el trabajo a distancia y, por ende, en el teletrabajo. Se muestra, en fin, una poco depurada técnica jurídica, sin que la urgencia pueda alegarse como casusa justificativa.

En cierto modo, tan extensa ley especial se ha conformado de forma aluvial, trayendo a su articulado derechos ya reconocidos, que se recuerdan y, en algunos casos, se refuerzan. Puede que con un fin pedagógico, se enumeran *ex lege* los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, sin aportar a la persona trabajadora a distancia una mayor garantía en el ejercicio de los mismos, apelando a la negociación colectiva para una mayor concreción.

Mientras la negociación colectiva no asuma<sup>101</sup> el extenso rol que le asigna la LTAD, simples son las cautelas que esta última incorpora en la ordenación del tiempo de trabajo, por mucho que se reconozcan derechos de las personas trabajadoras y, en el reverso, obligaciones para la empresa.

No hay que olvidar que la normativa común sobre tiempo de trabajo y descanso, la que agrupa a las leyes, con sus normas de desarrollo, y a la negociación colectiva, resulta aplicable al trabajo a distancia. En la ordenación legal concurren normas de derecho necesario absoluto y relativo, con una destacada regulación flexible del tiempo de trabajo, completada por los convenios y acuerdos colectivos. Esa misma estela ha de seguir la negociación colectiva cuando aborde la concreción del marco jurídico del tiempo de trabajo en la modalidad de prestación de servicios a distancia.

El silencio de la LTAD sobre aspectos clave de la jornada –con la posibilidad de su distribución irregular a lo largo del año– y los descansos (art. 34 LET), las horas extraordinarias (art. 35 LET), el trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo (art. 36 LET), descanso semanal, fiestas y permisos (art. 37 LET) y, también, las vacaciones anuales (art. 38 LET) supone la aplicación directa de ese marco jurídico<sup>102</sup> al trabajo a distancia. Ahora bien, la traslación –como, por cierto, ocurría antes de la última intervención del legislador– de esas reglas comunes podrá ocasionar puntos de conflicto<sup>103</sup> cuando el trabajo se preste fuera de centro de trabajo y con disponibilidad para organizar el tiempo de trabajo y de descanso por las personas trabajadoras a distancia.

El principio de igualdad de trato y no discriminación (art. 4 LTAD) refuerza la anterior conclusión, pues las personas que desarrollan trabajo a distancia deben tener los mismos derechos que hubieran disfrutado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, por supuesto todos los relativos al tiempo de trabajo y de descanso, excepto aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

---

<sup>101</sup> Ni antes de la entrada en vigor de la nueva legislación ni después, la negociación colectiva se ocupa extensamente de la ordenación del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia y en el teletrabajo. Vid. QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA: «Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo», en *Teletrabajo y negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, págs. 73-75, y, más actualizado, GOËRLICH PESET, JOSÉ MARÍA: «El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, págs. 22-23. Este último advierte la «la falta de interés que continúa manifestando la negociación colectiva a pesar de la importancia cuantitativa que ha adquirido el trabajo a distancia» (págs. 26-27).

<sup>102</sup> Se ha expuesto con detalle en el apartado 3.A) de este trabajo.

<sup>103</sup> Al respecto, vid. GIL PLANA, JUAN: «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., pág. 235-239, y MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO: «Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», cit., págs. 444-450.

- ALARCÓN CARACUEL, MANUEL RAMÓN: *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1988.
- ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS (Coord.): *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, Lefebvre-El Derecho, Madrid, 2020.
- ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS y GARCÍA ORTEGA, JESÚS: *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, tirant lo blanch, Valencia, 1994.
- APARICIO TOVAR, JOAQUÍN y LÓPEZ GANDÍA, JUAN (Coords.): *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2008.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, MIGUEL: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- BAZ RODRÍGUEZ, JESÚS: *Los nuevos derechos digitales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2021.
- BLASCO JOVER, CAROLINA: *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*, tirant lo blanch, Valencia, 2013.
- CARRASCOSA BERMEJO, DOLORES: «Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- DE VAL TENA, ÁNGEL LUIS: «Derechos de los trabajadores en tiempos de COVID-19», *Actualidad del Derecho en Aragón*, núm. 45, 2020.
- DE VAL TENA, ÁNGEL LUIS: «La flexibilidad en el tiempo de trabajo», en *Tiempo de trabajo y descanso*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 2021.
- EZQUERRA ESCUDERO, LUIS: *Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución*, Atelier, Barcelona, 2006.
- GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO: «A vueltas con el tiempo de trabajo y la productividad, o sobre cómo flexibilizar más el tiempo de trabajo», *Tribuna Social*, núm. 164-165, 2004.
- GIL PLANA, JUAN: «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», en *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2021.
- GODINO REYES, MARTÍN: *Jornada de trabajo*, Ediciones Lefebvre, Madrid, 2020.
- GOËRLICH PESET, JOSÉ MARÍA: «El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021.
- GOËRLICH PESET, JOSÉ MARÍA: «La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general», en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- GÓMEZ ABELLEIRA, FRANCISCO JAVIER: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, tirant lo blanch, Valencia, 2020.
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN: *El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones*, Tecnos, Madrid, 2014.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Trabajo decente y tiempo de trabajo», en *El trabajo decente*, Comares, Granada, 2018.
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN: «De nuevo sobre el derecho de las vacaciones y su disfrute efectivo en los casos de negativa empresarial a su retribución», *Iuslabor*, núm. 2, 2018.

- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN: «Límites a la conciliación: de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada», *Trabajo y Derecho*, núm. 46, 2018.
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN: «Trabajo y necesidades familiares: la reducción y adaptación del tiempo de trabajo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 48, 2018.
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN: *El tiempo flexible: la jornada irregular*, Tecnos, Madrid, 2018.
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN: «La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar», *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 69, núm. 273, 2, 2019.
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN: «La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2020.
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN y GUTIÉRREZ PÉREZ, MIGUEL: «La regulación convencional de la retribución de las vacaciones anuales: últimas tendencias jurisprudenciales», *Trabajo y Derecho*, núm. 24, 2016.
- HIERRO HIERRO, FRANCISCO JAVIER: «El acuerdo de trabajo a distancia: un instrumento en el que compendiar las condiciones de la nueva prestación de servicio», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- IGARTUA MIRÓ, MARÍA TERESA: *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, tirant lo blanch, Valencia, 2018.
- LAHERA FORTEZA, JESÚS: «El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural», en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- LÓPEZ AHUMADA, JOSÉ EDUARDO: *Descansos laborales y tiempo de trabajo: régimen jurídico de los descansos diario y semanal y de los días festivos*, Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2004.
- MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO: «Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- MARTÍN MUÑOZ, MARÍA ROSA: «El derecho a la desconexión digital en España. Un análisis de su regulación legal y convencional», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 239, 2021.
- MIÑARRO YANINI, MARGARITA: «El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de la efectividad del derecho a la desconexión digital», en *Vigilancia y control en el Derecho del trabajo digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J: *Tiempo de trabajo y ciclos vitales: estudio crítico del modelo normativo*, Comares, Granada, 2009.
- MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS y LÓPEZ VICO, SHEILA: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19*, Laborum, Murcia, 2022.
- MONREAL BRINGSVAERD, ERIK: «La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible», en *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2021.

- PERÁN QUESADA, SALVADOR y MONEREO PÉREZ, JOSÉ LÚIS (Coords.): *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI: retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Comares, Granada, 2014.
- POQUET CATALÁ, RAQUEL: *El teletrabajo. Análisis del nuevo marco jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020.
- QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA: «Concepto y modalidades del trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA: *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA: «Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo», en *Teletrabajo y negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL y CALVO GALLEGO, FRANCISCO JAVIER: «Los derechos digitales de los trabajadores a distancia», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 11, 2020.
- SALA FRANCO, TOMÁS: «El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia», en *El teletrabajo*, tirant lo blanch, 2020.
- SALA FRANCO, TOMÁS: «Los precedentes normativos legales del teletrabajo», en *El teletrabajo*, tirant lo blanch, 2020.
- SALA FRANCO, TOMÁS: «La voluntariedad en el teletrabajo», en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN y FOLGOSO OLMO, ANTONIO: «En torno a la “desconexión digital”», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021.
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE: «Caracterización formal sobre la Ley de trabajo a distancia», en *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- TALÉNS VISCONTI, EDUARDO ENRIQUE: «La jornada laboral en el trabajo a distancia», en *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, tirant lo blanch, Valencia, 2021.
- THIBAUT ARANDA, XAVIER: «Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia», *Trabajo y Derecho*, núm. extr. 12, 2020.
- THIBAUT ARANDA, XAVIER: «Ámbito de aplicación de la nueva Ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica», en *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2021.
- TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN: «La regulación del trabajo a distancia», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 11, 2020.
- TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN: «Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo», en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- TORRENTE GARI, SUSANA: «El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y de conciliación», en *Crisis económica y empleo: la experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- TUDELA CAMBRONERO, GREGORIO y VALDEOLIVAS GARCÍA, YOLANDA: *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*, Fundación Alternativas, Madrid, 2005.

