

12 MAY 2021

# Revista Española de Derecho del Trabajo

2014

Núm. 167 (Agosto)

## Bibliografía

### I. Recensiones bibliográficas

1. Recensión al libro "Régimen Jurídico y gestión racional del tiempo en la empresa", de Ana Rosa Argüelles Blanco y Ana María Romero Burillo (Directoras) (CAROLINA GALA DURÁN)

## Bibliografía

### I. Recensiones bibliográficas

#### 1 Recensión al libro "Régimen Jurídico y gestión racional del tiempo en la empresa", de Ana Rosa Argüelles Blanco y Ana María Romero Burillo (Directoras) \*)

---

CAROLINA GALA DURÁN

*Profesora Titular del Trabajo y de la Seguridad Social. (Catedrática acreditada) Universidad Autónoma de Barcelona*

#### Revista Española de Derecho del Trabajo 167

Sin duda, el tiempo de trabajo constituye un elemento esencial de la relación laboral, tanto desde una perspectiva individual como colectiva, sometido, además, a lo largo de los años, a reformas legales de calado y sentido diversos, a una insuficiencia regulatoria en puntos esenciales, a una atención parcial por parte de la negociación colectiva y a una intervención judicial intensa. Y es, precisamente, la organización del tiempo de trabajo en la empresa y su compleja problemática el objeto de análisis de esta excelente obra, de lectura imprescindible, donde, desde una perspectiva muy completa, rigurosa y, a la vez, global, se aborda no sólo el régimen jurídico de la gestión del tiempo de trabajo sino también las claves para que dicha gestión resulte racional, tanto desde la perspectiva de la empresa como desde la del propio trabajador (perspectiva, ésta última, por desgracia, cada vez más olvidada, como muy bien se pone de manifiesto en este trabajo).

En efecto, con una clara voluntad de globalidad –muy necesaria en una materia de estas características, muchas veces vista sólo bajo un prisma–, el estudio del tiempo de trabajo se acomete, por un lado, profundizando y valorando todos los elementos concurrentes en el mismo (el sistema de fuentes aplicable, las diversas fórmulas de gestión del tiempo de trabajo, el alcance del derecho a un tiempo propio y/o para la conciliación de la vida laboral y familiar, las preocupantes fórmulas de control empresarial, el tratamiento del absentismo laboral, el papel de la negociación colectiva...) y, por otro lado, aportando tanto la visión «jurídica» proveniente del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como la interesante perspectiva de la psicología social (no debemos olvidar que determinadas formas de gestionar el tiempo de trabajo en una empresa ponen directamente en peligro no sólo la vida familiar y personal de los trabajadores sino también

su propia salud).

En el primer capítulo, dedicado a la «recomposición del sistema de fuentes en la ordenación del tiempo de trabajo» se analiza con detalle y a través de ejemplos concretos (la regulación de la jornada y su distribución irregular, las horas extraordinarias, los descansos, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar...) cómo, a pesar del inmovilismo del sistema de fuentes recogido en el artículo 3 del [Estatuto de los Trabajadores](#), las reformas aprobadas en los últimos años nos han llevado un modelo de marcada regulación legal destinado a limitar el tiempo de trabajo y a garantizar el descanso de los trabajadores y en el que la negociación colectiva adoptaba un papel de mejora a una nueva –y preocupante– realidad caracterizada por la diversificación y flexibilización de las fuentes reguladoras, donde se ha diluido claramente la importancia del convenio colectivo y se ha avanzado hacia la individualización de las condiciones laborales. «Recomposición» del sistema de fuentes que se ha visto, además, acompañada por la dificultad de garantizar suficientemente, tras las reformas de la hipercrisis, los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, al facilitarse ampliamente ya sea la modificación (vía nuevo artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) o bien la inaplicación de lo previsto en convenio colectivo en materia de tiempo de trabajo (vía artículo 82.3).

En el segundo capítulo se realiza una muy necesaria e interesante reflexión en torno a si la regulación actual y, sobre todo, las últimas reformas laborales, si bien facilitan la gestión empresarial, implican avanzar en la dirección adecuada, por cuanto se ponen en riesgo derechos e intereses legítimos de los trabajadores. Con tal fin, se abordan las cuestiones vinculadas con la distribución irregular de la jornada como instrumento para una gestión flexible del tiempo de trabajo (aunque no necesariamente sostenible), la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y su perseguida «normalización» tras la reforma laboral de 2012, a pesar de lo que ello implica para los trabajadores al poder afectar, incluso simultáneamente, a la cuantía salarial y a la jornada de trabajo, la inaplicación de las condiciones laborales previstas en convenio colectivo y la consiguiente –y preocupante– «levedad del pacto colectivo sobre el tiempo de trabajo», la reducción temporal de la jornada de trabajo vía artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (donde no se ha tenido en cuenta la particularidad de las pymes), las ausencias retribuidas y descansos, así como las diversas medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, donde las últimas reformas, salvo alguna excepción, han tenido presentes exclusivamente las conveniencias de las empresas sin considerar los intereses no sólo personales sino también sociales que subyacen en este ámbito.

Un aspecto muy relevante de la ordenación del tiempo de trabajo es precisamente el de su control por parte de la empresa, particularmente tras los importantes avances que, a dicho control, aporta el uso de las nuevas tecnologías. Esta materia se trata en el tercer capítulo de este trabajo, donde se ponen de relieve, de una forma muy completa y rigurosa, por un lado, la amplísima formulación legal y, por otro, los límites que han ido construyendo los Tribunales, así como las importantes disfunciones que siguen subsistiendo en torno a los mismos (especialmente en el juicio de ponderación o de proporcionalidad en sentido estricto). También se analiza la compleja normativa sobre protección de datos en su aplicación específica sobre los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, reclamándose, muy acertadamente, la necesidad de transversalización de dicha normativa, por cuanto, todavía hoy, se siguen considerando sus exigencias como ajenas a los aspectos sustantivos de gestión y dirección de las empresas. Capítulo que se cierra con un exhaustivo y muy interesante análisis del alcance de los controles que la empresa puede realizar válidamente sobre los tiempos «extra laborales» vinculados a situaciones como vacaciones o descansos de los trabajadores y de los permisos, especialmente aquellos relacionados con funciones representativas. Sin duda, esos tiempos «extra laborales» constituyen un reto de futuro a la hora de seguir delimitando las fronteras del control empresarial.

En el capítulo cuarto se incide en una importante perspectiva que, por desgracia, muchas veces se obvia y que se centra en que la modalidad de ordenación del tiempo de trabajo que se elija en una empresa va a dar lugar a que la relación entre trabajo y familia de sus trabajadores resulte conflictiva o, por el contrario, beneficiosa, y, en ambos casos, los efectos de tal decisión se manifestarán tanto sobre los trabajadores como sobre la propia empresa. En definitiva, el conflicto

trabajo-familia no es algo inevitable, tal y como parece presuponerse en la práctica de bastantes de nuestras empresas y así nos lo recuerda este capítulo. Partiendo de ello, y con el objetivo de evitarlos, se analizan los diversos factores que influyen en el conflicto trabajo-familia (laborales, familiares y personales, siendo especialmente importantes factores como la escasa flexibilidad de horarios, el número de horas de trabajo, el estrés...), así como las consecuencias negativas que tiene dicho conflicto tanto para el trabajador (ansiedad, disminución de la satisfacción vital...) como para la empresa (menor compromiso, menor calidad de los servicios prestados...). Y junto a ello también se estudian con detalle los efectos nocivos que tiene para los trabajadores –y también para la empresa– el modelo de trabajo a turnos (estrés, disminución del rendimiento laboral, fatiga...), manifestándose, muy acertadamente, la necesidad de que se intervenga para prevenir, reducir o eliminar esas consecuencias negativas mediante la puesta en práctica tanto de medidas organizacionales como personales.

Entrando ya en la lógica de la falta de asistencia al trabajo y sus consecuencias, en el capítulo quinto del libro se analiza y valora, de una forma muy exhaustiva y con una perspectiva eminentemente práctica, el régimen jurídico al que se somete actualmente la prestación por incapacidad temporal (beneficiarios, importe, tramitación de los partes de baja médica...), centrándose particularmente en el complejísimo –y en parte, ineficaz– sistema de control del absentismo laboral basado en esta contingencia, tanto interno (el control a cargo de las propias entidades gestoras o Mutuas) como externo al sistema (a cargo de la propia empresa para la que presta servicios el trabajador y descentralizado, muchas veces, a empresas especializadas), así como en las consecuencias negativas que la incomparecencia o negativa a un reconocimiento médico puede tener para el trabajador implicado. Elemento éste último que ha adquirido una especial trascendencia en los últimos tiempos.

En el capítulo sexto y siguiendo la misma lógica anterior, se incide, de una manera muy completa y rigurosa, en los efectos negativos –en forma de despido– que la falta de asistencia al trabajo puede comportar para un trabajador, ya se deba dicha inasistencia a una causa justificada –artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores–, o injustificada –artículo 54.2.a) del mencionado Estatuto–. En relación con la primera vía de despido, afectada por la reforma laboral de 2012 en un sentido que pone en duda su propio fundamento (como consecuencia de la desaparición de la referencia al nivel de absentismo colectivo), sigue propiciando interpretaciones divergentes no resueltas del todo por el Tribunal Supremo y que incluso, tal y como manifiestan los autores, se incrementarán tras la  [Ley 3/2012](#). Se pone de relieve, asimismo, un factor esencial: la falta de un tratamiento integral en nuestro país del fenómeno del absentismo laboral que no se centre, exclusivamente, en el factor sancionador, y que, en consecuencia, incluya elementos como la conceptualización del fenómeno, el análisis de sus causas, las posibles medidas preventivas, el control de las bajas médicas, etc. En definitiva, como señalan los autores, las reformas laborales de los años 2010 y 2012 han perdido una nueva oportunidad para abordar de un modo integral el absentismo laboral y para replantear el papel del artículo 52.d), así como también para resolver los numerosos problemas aplicativos que el mismo plantea y que lo hacen poco efectivo a la hora de conseguir la finalidad pretendida.

En cuanto al artículo 54.2.a) del ET, no afectado por las últimas reformas, su propio carácter genérico ha sido concretado por la negociación colectiva y, sobre todo, por los propios Tribunales, si bien las respuestas no siempre son coincidentes, tal y como se analiza, de manera muy exhaustiva y crítica, en este capítulo.

La obra se cierra con un capítulo dedicado al papel de la negociación colectiva en el tratamiento del absentismo laboral; papel que, aunque debería ser mucho más amplio y comprometido y, en consecuencia, permitir un abordaje integral de dicho fenómeno, en la práctica se caracteriza generalmente, tal y como se pone de relieve en este apartado con ejemplos concretos, por la generalidad, la diversidad reguladora, la timidez y la parcialidad. Tal y como se recomienda muy adecuadamente, resultan esenciales la concienciación de las partes negociadoras frente a este tema, el establecimiento de medidas de actuación conjuntas de trabajadores y empresas, la acotación cuantitativa y cualitativa del problema y la puesta en práctica de medidas que, desde cualquier vertiente, incidan en la reducción o eliminación del absentismo (así, una mayor

intervención desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la concesión de permisos y licencias retribuidos a los trabajadores que no superen un determinado nivel de absentismo, la consideración de ese nivel a efectos de las coberturas de vacantes o de promoción profesional en la empresa, la previsión de incentivos económicos eficaces...). En definitiva, tal y como afirman muy acertadamente los autores, la negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental en la tarea de control, reducción y, en su caso, eliminación del absentismo laboral y para ello dispone de numerosos instrumentos, sólo falta un mayor compromiso.

En conclusión, tal y como señalábamos al principio, nos encontramos ante un trabajo que no sólo aborda un tema esencial y complejo, con múltiples matices y aristas y de innegable actualidad, sino que lo hace de una forma muy completa, interdisciplinar, rigurosa y crítica. Nos hallamos, sin duda, ante una obra excelente cuya lectura resulta no sólo recomendable, sino, sobre todo, imprescindible para cualquier persona interesada en la materia jurídico-laboral y, particularmente, en la regulación del tiempo de trabajo.

---

## FOOTNOTES

---

•  
Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2013.