

## USOS DEL TIEMPO EN EL SIGLO XXI: CLAVES DE LECTURA PARA UNA (INAPLAZABLE) REFORMA DEL TIEMPO DE TRABAJO

### USOS DO TEMPO NO SÉCULO XXI: CHAVES DE LEITURA PARA UMA REFORMA (URGENTE) DO TEMPO DE TRABALHO

Francisco José Trillo Párraga<sup>1</sup>

**Resumen:** En pleno siglo XXI los usos del tiempo continúan subordinados a las necesidades de producción capitalista, bajo los estándares, además, de un modelo de producción completamente agotado: el modelo fordista. Este encorsetamiento asumido por la política del derecho, el de la flexibilidad laboral entendida de forma unidireccional (a favor únicamente de la satisfacción de los intereses de los sujetos empresariales), ha de revertirse evaluando el impacto socioeconómico que ha provocado el modelo neoliberal de relaciones laborales en materia de tiempo de trabajo. Con ello, la apertura de espacios de debate políticos-jurídicos que promuevan de forma crítica y *pro-labour* la (inaplazable) reforma del tiempo de trabajo, en el que, se aborden cuestiones trascendentales como, al menos, las relaciones entre trabajo productivo y (re)productivo; la necesidad de revertir la hegemonía económico-empresarial en la regulación del tiempo, también del de trabajo; un uso de la flexibilidad interna del tiempo de trabajo más equilibrada que satisfaga intereses y necesidades de las personas trabajadoras; una nueva reformulación de la normativa que promueva una conciliación de la vida privada y de trabajo donde el elemento personal se revitalice y en el que la relación entre trabajo y familia se expanda para dar acogida a modelos de ésta distintos a los arquetípicos; la adaptación de la normativa a las exigencias del trabajo en la era digital sin incurrir en el determinismo de la narración economicista o de ensimismamiento tecnológico.

**Palabras clave:** Tiempo de trabajo. Reforma. Trabajo reproductivo. Conciliación de la vida personal. Familiar y laboral. Trabajo en la era digital.

**Resumo:** No século XXI, os usos do tempo continuam subordinados às necessidades da produção capitalista, sob os padrões, aliás, de um modelo de produção completamente esgotado: o modelo fordista. Esse confinamento assumido pela política do direito, o da flexibilização trabalhista entendida de forma unidireccional (apenas em prol da satisfação dos interesses dos empresários), deve ser revertido avaliando o impacto socioeconómico que o modelo neoliberal de relações trabalhistas tem causado em termos de tempo de trabalho. Com isso, a abertura de espaços para o debate político-jurídico que promova de forma crítica e *pro-labour* a (urgente) reforma do tempo de trabalho, em que sejam abordadas questões transcendentais, como, pelo menos, a relação entre trabalho produtivo e (re)produtivo; a necessidade de reverter a hegemonia económico-empresarial na regulação do tempo, inclusive do tempo de trabalho; uma utilização mais equilibrada da flexibilidade interna do tempo de trabalho que satisfaça os interesses e necessidades dos trabalhadores; uma nova reformulação dos regulamentos que promovam uma conciliação da vida privada e profissional onde o elemento pessoal é revitalizado e em que a relação entre trabalho e família se expande para acomodar modelos desta última que não os arquetípicos; a adaptação das regulamentações às exigências do trabalho na era digital sem incorrer no determinismo da narração económica ou do ensimesmamento tecnológico.

**Palavras-chave:** Tempo de trabalho. Reforma. Trabalho reproductivo. Conciliação da vida pessoal, familiar e laboral. Trabalho na era digital.

Recebido em 03 de junho de 2022

Aceito em 03 de junho de 2022

<sup>1</sup> Profesor Titular de Universidad Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha (España); <https://orcid.org/0000-0002-3218-3222>; [FcoJose.Trillo@uclm.es](mailto:FcoJose.Trillo@uclm.es).

## 1 Introducción

El trabajo que ahora se introduce aborda una de las cuestiones nucleares del contrato de trabajo, del propio Derecho del Trabajo: el tiempo de trabajo. Reflexionar sobre el tiempo de trabajo implica sumergirse en las relaciones patrimoniales de intercambio entre trabajo y salario, pero, sobre todo, en la articulación del conjunto de relaciones sociales que se derivan de la actuación del tiempo de trabajo, donde la persona trabajadora se sitúa en una posición de subordinación que se extiende a otros espacios temporales en función de la invasión de aquel en el resto de los tiempos de vida. En este sentido, resulta impactante admitir que las dinámicas entabladas entre las partes del contrato de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, responden a un modelo de relación laboral decimonónico, que otorgan vigencia a reflexiones realizadas ya a finales del Siglo XIX en los que resulta contrastable la facticidad del dominio del tiempo de trabajo sobre el conjunto de tiempos de vida de las personas trabajadoras:

El capitalista va pues al mercado como hombre si no absolutamente libre, al menos infinitamente más libre que el obrero. Es el encuentro del lucro con el hombre, del amo con el esclavo. Jurídicamente son iguales; económicamente el obrero es el siervo del capitalista aun antes de concertar el trato por el cual venderá a término su persona y su libertad, porque esta amenaza terrible del hambre está suspendida cada día sobre él y su familia, le forzará a aceptar todas las condiciones que le sean impuestas por los cálculos lucrativos del capitalista, del jefe de industria, del patrón ... Esa esclavitud se manifiesta en la práctica de cada día, en todas las condiciones posibles. Al margen de las condiciones ya tan vejatorias del contrato, que hacen del obrero un subordinado, un servidor obediente y pasivo, y del patrón un amo casi absoluto, es notorio que no existe casi un establecimiento industrial donde el amo, impulsado por una parte por ese doble instinto de lucro cuyo apetito no ha satisfecho nunca y del amo que quiere hacer sentir su omnipotencia, y por la otra, aprovechándose de la dependencia económica en que se encuentra el obrero, no contraviene estas condiciones en su beneficio y en detrimento del obrero: ya al exigirle más horas, o medias horas o cuartos de hora de trabajo que no había convenido, ya al disminuir su salario bajo un pretexto u otro, ya cargándole multas arbitrarias o tratándole duramente, de manera impenitente o grosera (Bakunin, 1867).

Esta constatación es la que justifica el título de este trabajo en relación con la llamada de atención sobre la (inaplazable) reforma del tiempo de trabajo. Inaplazable reforma jurídica, social, por ende, que se fundamenta en la pervivencia de un modelo sociolaboral que iniciara en el Siglo XIX y que, en esencia, permanece inalterado en cuanto a la prevalencia y dominio del tiempo de trabajo sobre el resto de los tiempos de vida.

La inaplazable reforma del tiempo de trabajo orbita sobre diversos factores, que en el presente texto se localizan en los siguientes puntos: i) las relaciones entre tiempo de trabajo productivo y tiempo de trabajo (re)productivo; ii) el análisis del tiempo de trabajo durante las décadas de la entronización de la flexibilidad laboral; iii) la conciliación de la vida personal, familiar y laboral hoy; y iv) el tiempo de trabajo en la *era digital*.

Por supuesto existen otros factores que deben ser tomados en consideración a la hora de proponer claves de lectura para la (inaplazable) reforma del tiempo de trabajo, como

destacadamente ocurre con la relación entre los tiempos de la producción y la preservación y cuidado del medioambiente, pero razones de competencia y de extensión recomiendan acotar las siguientes reflexiones a los temas apenas apuntados.

Como última observación de esta introducción, se ha de advertir a la lectora y al lector que es éste un texto que tiene vocación internacionalista, aunque el bagaje formativo de las y los juristas en ocasiones nos aprisiona en el espacio del Estado-nación, por lo que no se descarta que ciertos pasajes o referencias bibliográficas presenten este rasgo casi genético.

## 2 Tiempos de trabajo productivos y (re)productivos en el siglo XXI

En pleno siglo XXI los usos del tiempo continúan subordinados a aquellos de trabajo, como se afirmara ya en 1988 en una obra de culto de la academia española, cuyo sugerente título es la *Ordenación del tiempo de trabajo* (Alarcón Caracuel, 1988)<sup>2</sup>.

Disponer – o no – de tiempo en un empleo condiciona sensiblemente, y con carácter general, la condición de ciudadanía, entendida de forma esquemática como la capacidad de participación plena en las sociedades ordenadas por la producción capitalista. Ello es así, sin embargo, en un tiempo como el actual en los que el trabajo de cuidados, el mal denominado trabajo (re)productivo, se ha situado de manera indiscutible en el centro del debate social, político y económico. La necesidad social de cuidar y de ser cuidado, con mayor énfasis a partir de la irrupción de la pandemia que aún se transita, constituye una evidencia tan irrefutable como la carencia de respuesta política y jurídica satisfactoria. Se afirma de forma rimbombante que ha llegado el momento de intervenir sobre el diálogo entre productivo y (re)productivo, pero se mantiene la inercia de absoluto predominio del tiempo de trabajo productivo, incluso en el seno de éste cuando se establecen las relaciones entre vida familiar y laboral. Con ello, se ratifica diariamente un orden sociopolítico que iniciara dos siglos atrás, basado en la invisibilidad y la desigualdad que produce no atribuir valor social y económico alguno al trabajo (re)productivo.

Cómo visibilizar el trabajo (re)productivo, tanto en sí mismo como en relación con el trabajo productivo, es una cuestión que, como primera cuestión, ha de desprenderse del prejuicio de ser abordado dentro de las relaciones de mercado, con independencia de que puedan darse relaciones sociales que reconozcan a aquél de un modo alternativo a la retribución, alumbrando, por ejemplo, formas de organización que comporten una visibilización y compensación acordes con el valor de tal trabajo, por ejemplo, a través del intercambio de tiempos.<sup>3</sup> Sin embargo, a falta de extenderse estas

<sup>2</sup> Se trata de una de las obras emblemáticas en la producción doctrinal iuslaboralista española que, como toda obra clásica, mantiene su vigencia décadas después de su publicación.

<sup>3</sup> O a través de una profundización de los servicios públicos en relación con los cuidados, en el mismo sentido de iniciativas como la adoptada en la ciudad de Barcelona (Barcelona, 2021).

otras experiencias y formas alternativas a la retribución, cabe insistir en la relación indisoluble con el trabajo denominado productivo, también a efectos de retribución (Democratizing Work, 2019)<sup>4</sup>.

La cuantificación económica del trabajo (re)productivo mantiene una relación inescindible con el salario atribuido a las personas trabajadoras en los convenios colectivos y/o contratos de trabajo, puesto que el tiempo que muchas personas trabajadoras ponen a disposición de los sujetos empresariales a los que se vinculan a través de un contrato de trabajo resulta posible únicamente gracias al tiempo de trabajo (re)productivo de otras que, permaneciendo invisibilizadas desde el punto de vista de las relaciones de producción de trabajo subordinado, contribuyen no obstante a ellas. Nótese, además, que los tiempos de la producción expresan hoy una tendencia expansiva, más bien invasiva, en la que éstos alcanzan lugares hasta ahora reservados, por ejemplo, al espacio del consumo. Así, por ejemplo, la digitalización del sistema económico-empresarial ha alumbrado la figura del *prosumer* que, en última instancia, señala un fenómeno de avance de los tiempos de la producción a esferas que no le son propias y que, de algún modo, deberán ser respondidas desde ámbitos distintos al laboral como, por ejemplo, debería ser el fiscal (Ritzer et al., 2012)<sup>5</sup>.

Por todo ello, el ámbito donde se determina el salario de las personas trabajadoras, el convenio colectivo, ha de servir también para dotar de reconocimiento – y visibilidad – el trabajo (re) productivo, avanzando fórmulas de retribución residenciadas no únicamente en el ámbito laboral, sino también, como se apuntaba previamente, en aquel fiscal. No avanzar en la dirección de valorizar el tiempo de trabajo (re)productivo también desvaloriza el tiempo de trabajo productivo, además de someter a fuertes tensiones a las personas que prestan su tiempo a cambio de un salario en los mercados de bienes y servicios en relación con la aspiración que cada cual pueda albergar de alcanzar equilibrios entre vida personal, familiar y laboral.

### **3 Ciudadanía y tiempo de trabajo, entre ayer y hoy... más en ayer que en hoy**

La relación entre ciudadanía y trabajo arroja situaciones conectadas directamente con la cantidad de tiempo de trabajo concretado en el contrato de trabajo, determinando en última instancia la calidad del estatus de ciudadanía. Al respecto, la OIT (2011) nos informa desde hace tiempo sobre la convivencia simultánea de situaciones de: i) sobreexplotación, como consecuencia de la realización de jornadas de trabajo prolongadas más allá de los límites legales y/o convencionales; ii) subempleo, derivadas de un acceso a una cantidad de tiempo de trabajo inferior al deseado y necesitado por la persona trabajadora; iii) desempleo, tan habituales en nuestras sociedades, en especial en épocas

<sup>4</sup> Véase con atención las intervenciones que tratan de dar respuesta a la pregunta *¿Cómo desmercantilizar el trabajo de cuidados?*, que tuvo lugar en el marco de la Conferencia Internacional cuyo lema fue *Democratizar el trabajo* el pasado mes de Noviembre de 2021.

<sup>5</sup> Ver a estos efectos la obra de Ritzer et al. (2012).

de crisis económicas, cada vez con menor distancia temporal las unas de las otras, y que provocan terribles efectos socioeconómicos tanto a nivel individual como colectivo.

Todas estas situaciones indeseables encuentran su origen, entre otros factores, en la insatisfactoria fórmula de computar la jornada de trabajo, referida, como es sabido, al ámbito del contrato de trabajo que une a la persona trabajadora con su empleadora, que impiden repensar fórmulas de mantenimiento y creación de empleo ya no relacionadas con la reducción del tiempo de trabajo, sino con una distribución más equitativa, que evite las desigualdades señaladas anteriormente.

La normativa laboral ha abordado clásicamente esta cuestión desde la perspectiva de la relación contractual individual, concediendo a la limitación de la jornada en el seno contrato de trabajo la capacidad de satisfacer los intereses de las personas trabajadoras, en especial los referidos a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, así como de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, olvidando de este modo la vertiente colectiva del tiempo de trabajo que, como se viene afirmando, resulta absolutamente trascendental para determinar políticas de empleo más igualitarias. Ha sido – y es – ésta una opción de política del derecho muy apegada a un modo de producción inexistente, el fordista, donde resultaba habitual establecer un único contrato de trabajo, formalizado o no, durante la entera biografía laboral de una persona trabajadora. La realidad actual del mercado de trabajo español<sup>6</sup>, y no sólo (aunque sí especialmente), nos informa de hechos extremadamente relevantes a los efectos de computar efectivamente el tiempo de trabajo. En el año 2021 se celebraron 19.384.359 contratos de trabajo para un total de 20.184.900 personas trabajadoras con un total de personas desempleadas que ascendió a 3.105.905 personas. Datos que han de relacionarse tanto con la temporalidad de las relaciones laborales como con la proliferación desbocada del trabajo a tiempo parcial involuntario que, en esencia, explican el incremento del fenómeno de los *working poors*.

En este contexto el tiempo de trabajo prestado por cada persona trasciende el contrato individual de trabajo a los efectos de intervenir normativamente para asegurar un reparto del empleo más igualitario y equitativo, pero también para evitar la ficción de que el cumplimiento de la limitación efectiva de la jornada en cada uno de los contratos laborales estipulados por la persona asegura la protección de su seguridad y salud laboral y otorga posibilidades de conciliar tiempos de vida personal, familiar y laboral. La limitación efectiva de éste ha de atender, pues, al conjunto de jornadas de trabajo realizadas por cada persona trabajadora en un periodo de referencia concreto, haya ésta suscrito uno o más contratos de trabajo. Para alcanzar este reto, resulta imprescindible extender la obligación empresarial de registrar la jornada laboral de las personas trabajadoras como condición *sine qua non* a partir de la cual articular una política pública de empleo basada, antes de

<sup>6</sup> Que se propone como ejemplo, pero que necesita de una adaptación a la experiencia y particularismos de cada mercado nacional de trabajo. Al respecto, puede resultar muy útil la consulta del trabajo de Sangueon (2008).

nada, en el reparto equitativo e igualitario del tiempo de trabajo que redunde en la mejora sensible tanto de la salud laboral como sociofamiliar.

#### **4 La hegemonía de la producción capitalista en la determinación de los usos del tiempo**

Tiempo y trabajo constituyen un binomio que, en el ámbito normativo-laboral, ha discurrido, desde mediados de la década de los años 90 del siglo pasado, unidireccionalmente hacia la satisfacción de las necesidades de los sujetos empresariales. La transición del sistema de producción, del fordismo al postfordismo, ha servido de justificación general desde entonces para ensanchar la capacidad de reacción empresarial, permitiendo adaptar el tiempo de trabajo a las exigencias de una demanda que se ha declinado en constante fluctuación. La normativa laboral, a través de las sucesivas reformas introducidas, en el ámbito español a partir de 1994, han perseguido infatigablemente dotar a los sujetos empresariales de dosis cada vez mayores de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo.

Este proceso, en línea de principio, se ha articulado a través de la Ley en una triple dirección.

Por un lado, la propia norma legal ha sido la encargada de incorporar de forma taxativa y autoritaria fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, como señaladamente ha ocurrido con la distribución irregular de la jornada de trabajo en relación con el periodo de referencia que sirve para su cómputo. La regla general de la limitación de la jornada de trabajo fijada en cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual ha desencadenado una serie de fenómenos que pueden resumirse en la desestructuración del conjunto de tiempos sociales, en la inseguridad de las personas trabajadoras respecto a la organización de sus tiempos de vida, así como en la prolongación de la jornada de trabajo. Y ello, a pesar de que tanto la normativa internacional como la supranacional<sup>7</sup> del trabajo establecen como regla general periodos de referencia para el cómputo de la jornada de trabajo mucho más breves.

Incertidumbre y prolongación del tiempo de trabajo que han repercutido en diferentes ámbitos de interés individual para las personas trabajadoras como el de la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Resulta absolutamente disruptivo a los efectos de limitar efectivamente la jornada de trabajo mantener, como regla general, un periodo de referencia anual para el cómputo de la jornada. Y ello, además, porque los incumplimientos empresariales que dan lugar a trasgresiones de la limitación de la jornada no encuentran medidas correctoras adecuadas para proteger eficazmente los derechos en juego, especialmente el relativo a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, así como los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Unión Europea, 2003)<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> En el ámbito europeo cabe destacar en ese sentido la Directiva 2003/88/CE.

<sup>8</sup> En la experiencia del ordenamiento jurídico español la respuesta que ofrece este ante incumplimientos empresariales de la duración de la jornada de trabajo se han basado – y se basan – en la obligación de retribuir todo el tiempo de trabajo, al precio que corresponda según el carácter ordinario o extraordinario de las horas de trabajo, así como una posible sanción derivada del art. 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. En este sentido, se hace imprescindible una

Por otro lado, este proceso de construcción normativa de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo presenta como seña de identidad el arrinconamiento de la capacidad de intervención de la negociación colectiva. En algunas ocasiones colocando al convenio colectivo en una situación desfavorable respecto al contenido de la norma legal, como ocurre con la distribución irregular de la jornada de trabajo y la elección del periodo de referencia para su cómputo. En otras, negando directamente espacio al convenio colectivo en esta materia para otorgarlo a la voluntad unilateral del sujeto empresarial, ya sea directamente, mediante la potestad empresarial de determinar importantes extremos de la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea indirectamente, consintiendo que la voluntad del empresario pueda modificar la regulación contenida en la norma paccionada de aplicación. Con ello, se ha asistido – y se asiste – a un intenso fenómeno de desequilibrio contractual en el que la acción colectiva de representación y negociación se ve abocada a la frustración. El resultado, de nuevo, se expresa en términos de una disponibilidad total de los tiempos de las personas trabajadoras como fórmula de satisfacción de los ritmos de la producción. Resulta muy cuestionable, hoy, esta opción de política del derecho, más aún si se analiza la articulación jurídica dispuesta para gestionar las necesidades de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo, consistente en un trasvase de poder desde la norma legal a la voluntad de los sujetos empresariales, donde el convenio colectivo del sector es negado como espacio idóneo donde determinar necesidades concretas de flexibilidad e intensidad de éstas (Trillo Párraga, 2010).

Lo dicho a este respecto, nos lleva a proponer una intervención que recupere al convenio colectivo de sector como la sede idónea para determinar las necesidades de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo, aunque ello implique articular diálogos entre este ámbito negocial y el empresarial. En relación con la extremada vulnerabilidad de las personas trabajadoras cuyo vínculo jurídico contractual lo es de carácter temporal o a tiempo parcial se han de articular regulaciones destinadas a acotar estrictamente las posibilidades de uso de esta flexibilidad interna, de la distribución irregular de la jornada de trabajo, a las relaciones laborales de carácter indefinido.

## 5 El tiempo en el contrato de trabajo en la era de la flexibilidad

La construcción del proceso de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo ha sido analizada y presentada políticamente como una cuestión inevitable para la mejora de las relaciones de producción y la buena marcha de la economía que, una vez alcanzados, repercutirían positiva y espontáneamente en las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras. El esquema en el que se ha insertado esta formulación de política del Derecho ha respondido hasta el año 2020 a la irrupción sucesiva de crisis económico-empresariales que eran respondidas mayoritariamente en

---

revisión de conjunto de las previsiones normativas referidas al periodo de referencia para el cómputo de la jornada, entre las que se destaca tanto el previsto como norma general en la Directiva 2003/88/CE, que lo establece en cuatro meses, como el contenido en el art. 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en la que se prevé un periodo de referencia de tres meses para entender cuándo es regular el trabajo a distancia.

el plano normativo por la potestad legislativa del Gobierno correspondiente bajo las exigencias del mantra de la *flexibilidad total*. El sacrificio soportado por las personas trabajadoras en relación con su salud, con sus tiempos de vida, con la calidad de su empleo no han sido tomados en consideración de cara a contener la deriva de la flexibilidad tanto, de entrada, trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial, como de salida, laxitud de las causas y abaratamiento de la indemnización por despido, de la relación laboral.

Ha sido, sólo, a partir de la irrupción de la pandemia de la COVID-19 cuando la flexibilidad interna ha acogido una novedosa formulación en su uso práctico para atender necesidades prioritarias de las personas trabajadoras como constituyen destacadamente la salud y la estabilidad en el empleo. Esta experiencia salvífica, que propone una suerte de hibernación de la economía y del empleo en situaciones adversas, ha estado presente en diversas realidades nacionales y, en algún caso, ha sido extendida más allá de la emergencia sanitaria provocada por esta pandemia. La regulación del tiempo de trabajo adquiere de este modo una nueva impronta que promueve la socialización de la pérdida horas de trabajo derivada de un descenso acentuado de la actividad económica durante crisis económicas cuyo impacto resulte sensiblemente negativo y cuyas causas se localicen en situaciones socioeconómicas supranacionales, como ha ocurrido con la pandemia y está ocurriendo con la invasión de Ucrania. De este modo, se asiste a un cambio de paradigma de la gobernanza política de las relaciones laborales en la que los recortes de los derechos de las personas trabajadoras no resultan ser ni las únicas ni las primeras medidas a adoptar en situaciones de crisis económicas.

Paradójicamente este cambio de paradigma no ha necesitado de invectivas técnico-jurídicas, al menos en la experiencia española, ya que desde 1980 existía el cauce normativo utilizado como soporte jurídico para poner en marcha situaciones de reducción de la jornada de trabajo y/o suspensión del contrato de trabajo a través de las cuales tanto los sujetos empresariales como las personas trabajadoras cuenten con un escudo socioeconómico que evite afectaciones negativas intensas. Se trata, pues, de instaurar un equilibrio entre los intereses de ambas partes del contrato de trabajo, sin que ello implique negar la necesidad empresarial de ciertas dosis de flexibilidad. El cambio cualitativo se residencia en entender la flexibilidad laboral como una herramienta de *dos direcciones* que bien debe servir tanto a la satisfacción de los intereses empresariales como de las personas trabajadoras, especialmente en relación con el mantenimiento y estabilidad del empleo.

La flexibilidad del tiempo de trabajo en el siglo XXI ha de servir como mecanismo de garantía de empleo ante las sucesivas crisis económicas asegurando el mantenimiento del empleo a las personas trabajadoras. Una flexibilidad que, en función de cada caso, alterne situaciones de reducción de la jornada de trabajo con suspensiones temporales del contrato, en las que se prioricen las primeras frente a las segundas. Ambas situaciones acompañadas de una protección social que



asegure a las personas trabajadoras la percepción de su salario, aunque no sea directamente el empresario el encargado de su satisfacción<sup>9</sup>.

## 6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El conjunto de tiempos de vida se organiza y estructura en relación con las reglas previstas para el tiempo de trabajo, según se ha tenido ocasión de analizar. Este hecho en sí mismo invita a la reflexión individual y colectiva, por cuanto cabe indagar si la dominación del resto de tiempos de vida por los tiempos de trabajo *merece la pena* en términos socioeconómicos, de satisfacción de necesidades materiales, emocionales, ... de las personas trabajadoras.

Más de un siglo y medio después de la *gran transformación* y, por tanto, de la consolidación del trabajo subordinado como relación social prevalente, las sociedades atravesadas de forma más intensa por el sistema económico-empresarial capitalista continúan ordenándose de tal forma que los tiempos de trabajo retribuidos ocupan y ordenan la mayor parte de nuestra existencia, tanto en términos cotidianos, de dedicación horaria diaria, como en términos biográficos, de empleo durante la vida laboral de una persona. Este es el factor principal por el que progresivamente la normativa laboral ha ido abriendo espacios a los denominados derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo éstos un ariete ineludible para la consecución de mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres.

La evolución de este conjunto de derechos hacia una conciliación corresponsable presenta algunos puntos críticos que, de manera obligada, han de señalarse.

El primero de ellos guarda relación con las dificultades que aquellos derechos presentan de cara a su disfrute en un sistema de flexibilidad del tiempo de trabajo, especialmente a través de la distribución irregular de la jornada de trabajo, que impide, por un lado, la previsibilidad de la prestación de trabajo por parte de las personas trabajadoras. Por otro, la imposibilidad de expresión de la voluntad individual de las personas trabajadoras en el proyecto contractual como consecuencia de un sistema que preferencia la voluntad individual del sujeto empresarial por encima de cualquier otra fuente, sea ésta de carácter colectivo o individual. Al respecto, cabe indicar la necesidad de un horizonte más esperanzador en la materia que ofrezca a las personas trabajadoras mayor seguridad y previsibilidad en la determinación del tiempo de trabajo. O lo que es lo mismo, que las personas trabajadoras ostenten el derecho de conocer con la debida antelación las condiciones de prestación del tiempo de trabajo en modo tal de poder planificar y hacer compatibles los tiempos de trabajo con los tiempos de cuidado y atención personales y familiares<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Un ejemplo de lo aquí apuntado se puede encontrar entre los principales contenidos de la reforma laboral de 2021, a través del refuerzo de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. Una presentación concisa y didáctica se puede visionar en Net 21 (2022).

<sup>10</sup> Cabe llamar la atención sobre las previsiones contenidas en los arts. 4.2. y 10.1.a) de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que, aunque no ha sido traspuesta al

El segundo de los puntos críticos, a nuestro juicio, se localiza en el modelo de familia que la normativa laboral toma como referencia para establecer los derechos de conciliación, así como para identificar a los sujetos que están llamados en casusa para poder disfrutar tales derechos. Y es que, como se justificará a continuación, el modelo de familia que sirve de referencia a la normativa laboral en la determinación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral responde a las características familiares más tradicionales sin que se dé cabida a otros modelos tan relevantes como éste. El esquema familiar de pareja heterosexual con hijas/os a su cargo convive con otros modelos de igual o mayor relevancia cuantitativa que, como consecuencia, han de ser tomados en consideración a la hora de reconfigurar este extremo fundamental de la normativa sobre tiempo de trabajo<sup>11</sup>.

Cuando acudimos a los datos relativos a la composición de los hogares tomando como referencia la experiencia española, se observa una pluralidad o heterogeneidad de situaciones en las que el modelo de hogar conformado por una pareja con hijos supone 6.208.100 hogares de un total de 18.754.800 hogares para el año 2020. Es decir, un tercio de los hogares responden a aquel modelo arquetípico de familia que, por cierto, tiene sus raíces en una sociedad muy distinta de la actual (INE, 2021). Datos que obligan, por un lado, a señalar la necesidad de que la legislación laboral en este concreto ámbito pierda cualquier exclusividad en relación con este tercio de hogares para expandir la base subjetiva de los derechos de conciliación a personas y situaciones que, no siendo nada minoritarias, no responden a la convención social. En definitiva, se han de contemplar más sujetos de derecho que exclusivamente los matrimonios y/o parejas de hecho. Lo contrario, implica dejar en un lugar muy desigual, por lo pronto, a casi dos millones de hogares en los que los progenitores no conviven.

En último lugar, también con sustento en los datos estadísticos disponibles para la composición de hogares en España para el año 2020, citados previamente, se ha de hacer una llamada de atención sobre la pérdida fuerza que ha experimentado el aspecto personal en el conflicto socio-jurídico que se entabla entre trabajo y conciliación. Y ello, cuando más de la mitad de los hogares registrados para el año 2020 carecen de hijos, dentro de los cuales existen más de cinco

---

ordenamiento jurídico español, son recibidas con optimismo a los efectos referidos. En el primero de los preceptos normativos indicados se encuentra la necesidad de que los Estados velen por que se exija a los sujetos empresariales “informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral”, entre los que se encuentran “la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones” (art. 4.2.i); si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible, la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno (art. 4.2. l). Del mismo modo, resulta un instrumento útil *a priori* el derecho de las personas trabajadoras a no prestar trabajo en situaciones de imprevisibilidad de sus condiciones de prestación de trabajo en los términos previstos en el art. 10 de Directiva de la Unión Europea. “Si el patrón de trabajo de un trabajador es total o mayoritariamente imprevisible, los Estados miembros garantizarán que el empleador no obligue a trabajar al trabajador a menos que se cumplan las dos condiciones siguientes: a) el trabajo tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso ii), y b) el empleador informa al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso iii)”. El texto normativo íntegro puede consultarse en Unión Europea, 2019).

<sup>11</sup> Crítica que comparte en el caso español (Navarrete, 2021).

millones de hogares constituidos por un solo miembro, siendo 2.758.500 hogares con un conviviente menor de 65 años.

En última instancia, atender las necesidades de compatibilizar los tiempos de trabajo con los tiempos privados, tanto de vida familiar como personal, no puede entenderse cumplido de no integrar la diversidad. Ello no significa que la norma jurídica pueda o deba establecer prioridades en su intervención.

## 7 Tiempos de trabajo en la era digital

Uno de los aspectos más recientes y controvertidos de la regulación del tiempo de trabajo guarda relación con el trabajo que se está desarrollando en la denominada era digital, fundamentalmente en el seno de los modelos de negocio de plataformas digitales. Pero también en relación con el trabajo a distancia. Las tecnologías digitales dispuestas en derredor de estas manifestaciones del trabajo asalariado albergan un neto carácter disruptivo, especialmente en lo referido a la determinación de la jornada, el horario de trabajo y los tiempos de descanso, así como en relación con la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La intensidad de esta disrupción ha provocado en los ordenamientos jurídicos una convulsión capaz de cuestionar conceptos jurídicos tradicionales como el tiempo de trabajo efectivo, los períodos de disponibilidad o el registro de la jornada. Situación ésta que obliga a revisar la entera normativa sobre tiempo de trabajo con la finalidad de adecuar su regulación también a esta era de organización digital de la producción capitalista.

Ahora bien, para poder abordar estos retos resulta ineluctable superar en primer lugar el *impasse* jurídico y político que está planteando el trabajo en la era digital en relación con su naturaleza jurídica, del que buena parte del debate jurídico en torno a la calificación jurídica de este trabajo encuentra su origen en el contraste entre regulación social y jurídica del tiempo de trabajo en estos entornos empresariales. Nótese que este escollo presenta una dimensión política, económica y social que se expresa nítidamente el conflicto existente en las situaciones habituales de prolongación de la jornada de trabajo más allá de los límites legales y/o convencionales, así como una hiperdisponibilidad horaria de la persona trabajadora, que agudiza su subordinación a los deseos económico-empresariales. A este respecto, cabe destacar cómo el aura de libertad del que se ha rodeado la “capacidad” de la persona trabajadora de elegir su sobrexplotación en términos de tiempo de trabajo, “elegir sus tiempos de trabajo”, tiene una finalidad espuria relacionada con el proyecto político de los sujetos empresariales de plataformas digitales de encuadrar las prestaciones de trabajo que se producen en su seno hacia el ámbito de la (des)protección del trabajo autónomo.

La relación entre igualdad y libertad en estas relaciones de trabajo ha experimentado un sensible desequilibrio en favor de la libertad. La incorporación de nuevas tecnologías a la producción de bienes y servicios habría reformulado, según el relato económico-empresarial hegemónico, las

relaciones entre empresarios y trabajadores dando paso a un predominio de la libertad y la autonomía frente a la subordinación y la dependencia<sup>12</sup>. El contenido – y la sensación de euforia – de este tipo de construcción doctrinal se reedita hoy de forma exacerbada a propósito del trabajo en plataformas digitales. Se asiste, de este modo, al paroxismo del menosprecio por el trabajo humano hasta la negación misma de su existencia. Negación que no afecta, claro está, al trabajo autónomo. Ello está comportando el intento por parte empresarial de vaciar de contenido el estatuto jurídico protector del trabajo asalariado, proponiendo que los trabajadores de plataformas digitales se califiquen jurídicamente como trabajadores autónomos, en el mejor de los casos como trabajadores autónomos dependientes económicamente.

La articulación jurídica de este embate empresarial se ha conformado en torno a la valoración de la autonomía de las partes para calificar la relación de trabajo, en contraposición abierta y manifiesta a la jurisprudencia, basada en la experiencia del ordenamiento jurídico español, en la futilidad del *nomen iuris* que las partes proponen a la relación de trabajo, predominando el análisis de la realidad materia que tiene lugar en el desarrollo de la prestación de trabajo. Esto es, si la persona trabajadora se inserta efectivamente en el círculo rector empresarial, pese al uso de tecnología digital en la organización de la producción.

Lo dicho hasta ahora, nos permite afirmar que la jurisprudencia se ha ido adaptando a nuevas realidades productivas, destacando por la similitud con el tema objeto de estudio, que la libertad de horarios y la posibilidad de sustitución de un trabajador por un tercero, así como la capacidad por parte de la persona trabajadora de aceptar, o no, encargos de trabajo ya habían sido contemplados como elementos que, por sí solos, no permiten excluir la laboralidad en la calificación jurídica de la relación de trabajo<sup>13</sup>. Nótese, sin embargo, que los indicios clásicos, aunque adaptados a las nuevas realidades productivas, indagan sobre la existencia de la dependencia desde la premisa de la integración de la persona en el círculo rector organizativo del sujeto empresarial con ocasión de la participación en el desarrollo de un proceso de producción dominado por un sujeto empresarial y donde las colaboraciones empresariales solo pueden tener lugar cuando estos colaboradores gozan de la capacidad de intervenir con autonomía en los diferentes mercados de bienes y servicios.

Dicho de un modo más directo, si el supuesto sujeto autónomo no actúa directamente con los clientes, sino que lo hace mediante la intervención y bajo la influencia de una *marca empresarial*

---

<sup>12</sup> La libertad y autonomía que se predica desde hace cuatro décadas por una parte de la doctrina española ha contado con excepciones notables que se han encargado de señalar otras interpretaciones sobre las tendencias de los fenómenos de deslaboralización (Baylos Grau, 2000, pp. 35-54).

<sup>13</sup> En la experiencia española, con carácter previo a la importantísima STS 805/2020, de 25 de septiembre por la que se reconoció la laboralidad de más de 500 *riders* de Glovo (<https://vlex.es/vid/849700129>), en la STS de 25 de enero de 2000 se afirmaba que “a pesar de que la sujeción a la dirección de la empresa y el carácter personal de la prestación aparezcan disimulados por la libertad de horario y la sustitución esporádica en la prestación de los servicios por familiares, estos caracteres tampoco están ausentes en la relación enjuiciada, pues las instrucciones y dirección de la empresa aparecen en los propios términos del contrato ..., la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario, como la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario ...”.

que le es ajena, se estaría en presencia de una relación de trabajo subordinado<sup>14</sup>. En última instancia, la *ajenidad de la marca empresarial*, que no es sino la reformulación de la teoría más general de la *ajenidad en el mercado*, apuntada ya en la experiencia española a mediados de los años 80 del siglo XX (Alarcón Caracuel, 1986), de la que se ha hecho eco más reciente la doctrina judicial en el ámbito europeo<sup>15</sup>.

El trabajo a distancia y el teletrabajo presentan una serie de retos de igual intensidad que los señalados para el trabajo en plataformas digitales, destacando como hecho más relevante el mantenimiento de los roles de género tradicionales y el aumento de la presencia femenina en el teletrabajo. De igual forma esta modalidad contractual está ocasionando la presencia de nuevos riesgos laborales, físicos y psicosociales que sólo ahora se están empezando a conocer y valorar, y también mecanismos accesibles para llevar a cabo el registro de los tiempos de trabajo, tan necesario a medida que aumenta la flexibilidad, al mismo tiempo que nuevos mecanismos de control del tiempo de trabajo y de la propia persona trabajadora, hasta supuestos desproporcionados, que llevan a producir lesiones en derechos fundamentales como la intimidad, la propia imagen, la privacidad, la protección de datos personales, tanto dentro, como fuera de las instalaciones de la empresa y de la directa supervisión del empresario.

La conflictividad laboral en este ámbito, al menos la percibida a través de los pronunciamientos judiciales, justifica su reconsideración con vistas a una reforma del tiempo de trabajo en línea con sistemas de control y supervisión del tiempo de trabajo negociados colectivamente, donde no tiene cabida la acción empresarial unilateral<sup>16</sup>. Tales pronunciamientos judiciales han determinado, por ejemplo, que los cortes de suministro eléctrico o de internet en los lugares de trabajo elegidos por las personas trabajadoras distintos de las dependencias de la empresa han de calificarse como tiempo de trabajo y que deben considerarse como pausas o ausencias no computables como tiempo de descanso las necesarias para ir al lavabo, sin aclarar qué tipo de cómputo diferente debe establecerse en este caso<sup>17</sup>. En este mismo sentido, se ha considerado correcta la calificación como tiempo de descanso de las interrupciones registradas por el sistema de cómputo de las realizadas para el desayuno, fumar

<sup>14</sup> En un sentido muy similar, Todolí Signés (2017). Véase también el blog del profesor Todolí: <https://adriantodoli.com/2017/10/26/nuevos-indicios-de-laboralidad-la-ajenidad-en-la-marca/>.

<sup>15</sup> En última instancia, el criterio de la *ajenidad en el mercado* no es extraño a las construcciones de la doctrina del TJUE en relación con el concepto de trabajador. Un análisis de la jurisprudencia del TJUE en materia de Derecho a la Competencia expresa con claridad la validez y oportunidad de este criterio para definir el ámbito de actuación de aquél determinado la capacidad decisoria de los agentes económicos en el mercado. Reflexión ésta que tiene su origen en el trabajo de Cabeza Pereiro (2020, p. 10). “La asunción de riesgos, como paradigma del trabajo por cuenta propia, asoma en la encrucijada entre las políticas sociales y el Derecho de la Competencia. A partir del concepto de unidad de empresa, que alberga, entre otras, las relaciones de los agentes que prestan sus servicios profesionales para entidades principales sin asumir riesgos, tal vez con pactos de exclusividad, se excluyen de esa rama del ordenamiento los casos en los que esos agentes no adopten un comportamiento de empresas con capacidad decisoria en el mercado. Probablemente no todas las relaciones que encajen en ese criterio sean laborales, pero la propia doctrina judicial del TJUE las aproxima bastante a las subordinadas”.

<sup>16</sup> En la reciente experiencia española existe un reflejo de este cambio de tendencia en el art. 14 de la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia.

<sup>17</sup> Sentencias de la Audiencia Nacional de 10 mayo 2021 (rec. 105/2021) y de 10 de diciembre de 2019 (rec. 232/2019).

o tomar café, y la legalidad de que el sistema de cómputo pueda ser realizado por el trabajador, de forma participada con la empresa o de forma autónoma<sup>18</sup>.

## 8 Anotaciones finales

Las anotaciones finales de este trabajo mantienen una estructura similar a la de aquellas historias en las que el final devuelve al principio de la narración. En nuestro caso a insistir, como cuestión general, en la relevancia social, política y económica de la modificación de la normativa en materia de tiempo de trabajo. Este marco general se concreta, en buena medida, en los aspectos materiales que se han abordado a lo largo del texto: las relaciones entre trabajo productivo y (re) productivo; la necesidad de revertir la hegemonía económico-empresarial en la regulación del tiempo, también del de trabajo; un uso de la flexibilidad interna del tiempo de trabajo más equilibrada que satisfaga intereses y necesidades de las personas trabajadoras; una nueva reformulación de la normativa que promueva una conciliación de la vida privada y de trabajo donde el elemento personal se revitalice y en el que la relación entre trabajo y familia se expanda para dar acogida a modelos de ésta distintos a los arquetípicos; la adaptación de la normativa a las exigencias del trabajo en la era digital sin incurrir en el determinismo de la narración economicista o de ensimismamiento tecnológico.

Este encorsetamiento discursivo de política del derecho en el que se ha visto aprisionado el debate sobre la normativa sobre tiempo de trabajo, el de la flexibilidad laboral entendida de forma unidireccional, a favor únicamente de la satisfacción de los intereses de los sujetos empresariales, ha de revertirse evaluando el impacto socioeconómico que ha provocado el modelo neoliberal de relaciones laborales en materia de tiempo de trabajo. Con ello, la apertura de espacios de debate políticos-jurídicos que promuevan de forma crítica y *pro-labour* la (inaplazable) reforma del tiempo de trabajo, en el que, como se advertía en la introducción de este trabajo, resulta una pieza indispensable la relación, no abordada en este trabajo, entre trabajo y medio ambiente.

El largo ciclo de normativización de las relaciones laborales, del tiempo de trabajo, ha llegado a su fin. Se abre una nueva era en la que se ha de intervenir en la regulación del tiempo de trabajo tomando como guía la búsqueda de intervenciones que arrumben el modelo autoritario y unidireccional de regulación de las relaciones laborales, al que debe seguir un ciclo igualmente largo en el que el proceso de creación normativa sea el resultado, fundamentalmente, del diálogo social.

## Referencias

Alarcón Caracuel, M. R. (1986). La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 28.

---

<sup>18</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional de 9 de febrero de 2022 (rec. 330/2021).

- Alarcón Caracuel, M. R. (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Alarcón Caracuel, M. R., & Mirón Hernández, M. M. (Coords.). (2000). *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Madrid: Marcial Pons.
- Bakunin, M. (1867). *El sistema capitalista. Socialismo, Federalismo y Antiteologismo*.
- Barcelona. (2021, Diciembre 26). *El nuevo servicio de canguro municipal de Barcelona atiende a unos 400 niños desde octubre*. <https://www.elperiodico.com/es/barcelona/20211226/servicio-municipal-barcelona-canguro-publico-concilia-13029712>.
- Baylos Grau, A. (2000). La huida del derecho del trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización. In M. R. Alarcón Caracuel, & M. M. Mirón Hernández. (Coords.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Madrid: Marcial Pons.
- Cabeza Pereiro, J. (2020). *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*. Bomarzo.
- Democratizing Work. (2019, Noviembre). *¿Cómo desmercantilizar el trabajo de cuidados?* <https://www.youtube.com/watch?v=I6Pr-LpPjto>.
- INE. (2021). *Encuesta continua de hogares. Año 2020*. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176952&menu=ultiDatos&idp=1254735572981](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176952&menu=ultiDatos&idp=1254735572981).
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. BOE n. 164, de 10 de julio de 2021, pp. 82540-82583. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>.
- Navarrete, C. M. (2021, Junio 10). *El conflicto de conciliación trabajo-familia y monoparentalidad*. <https://www.net21.org/conciliacion-trabajo-familia-monoparentalidad/>.
- Net 21. (2022, Marzo 2). *Cuarta entrevista sobre la Reforma Laboral*. <https://www.net21.org/cuarta-entrevista-sobre-la-reforma-laboral/>.
- OIT. (2011). *El tiempo de trabajo en el siglo XXI: Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, 17-21 de octubre de 2011, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162148.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf).
- Ritzer, G., Dean, P., & Jurgenson, N. (2012). The Coming of Age of the Prosumer. *Sage Journal*, 56(4), 379-398. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0002764211429368>.
- Sanguelon, L. (2008). *El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global compartida*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Todolí Signés, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch. <https://adriantodoli.com/2017/10/26/nuevos-indicios-de-laboralidad-la-ajenidad-en-la-marca/>.
- Trillo Párraga, F. (2010). *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*. Madrid: Lex Nova.

Unión Europea. (2003). *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>.

Unión Europea. (2019). *Directiva (UE). 1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea*. <https://www.boe.es/doue/2019/186/L00105-00121.pdf>.