

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL DE TRABAJO

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y CONCEPTUAL DE LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA EN EL ENTORNO EUROPEO

- 1.1. Génesis de la jornada laboral limitada como pilar fundacional del Derecho del Trabajo y baluarte de la salud laboral
- 1.2. La limitación legal de la jornada en el marco europeo: de vuelta a la tradicional concepción cuantitativa en la ordenación del tiempo de trabajo

2. EL CASO ESPAÑOL: EVOLUCIÓN NORMATIVA Y EXPERIENCIAS PREVIAS HASTA EL ACUERDO SOCIAL PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

- 2.1. La limitación cuantitativa de la jornada legal en España desde sus orígenes hasta el Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral
- 2.2. Dos proyectos piloto y unos resultados poco concluyentes
- 2.3. La jornada laboral de 4 días con la legislación vigente y los casos en los que ya ha sido implantada en España

3. LA LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

- 3.1. Del Acuerdo social al proyecto de Ley, pasando por una Proposición de Ley
- 3.2. Las claves de la reforma: reducción de jornada, derecho efectivo a la desconexión digital, registro de jornada digital y régimen disciplinario
 - 3.2.1. Derecho efectivo a la desconexión digital
 - 3.2.2. Registro digital obligatorio
 - 3.2.3. Intensificación del régimen disciplinario
- 3.3. Sobre la reducción de jornada: su oportunidad y materialización

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA: ¿HACIA LA JORNADA DE 32 HORAS Y/O 4 DÍAS A LA SEMANA?

5. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 2. LA JORNADA IRREGULAR Y SU CONCRECIÓN

1. TIEMPO DE TRABAJO Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

2. MARCO NORMATIVO REGULADOR DEL TIEMPO DE TRABAJO: CAMBIOS EN TORNO A LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

- 2.1. Los derechos de conciliación familiar y laboral en el ordenamiento jurídico español
- 2.2. La negociación colectiva: medidas correctoras para el disfrute de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- 2.3. Flexibilidad horaria, conciliación de la vida laboral y tiempo de trabajo: tres variantes determinantes para una jornada irregular
- 3. SITUACIÓN ACTUAL: CAMBIOS NORMATIVOS Y MODIFICACIONES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. NUEVOS PERMISOS LABORALES A LA LUZ DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158
- 4. CONCLUSIONES JURÍDICO-CRÍTICAS
- 5. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 3. EL TRABAJO A TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO Y SUS IMPLICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- 1. PLANTEAMIENTO GENERAL
- 2. CONFIGURACIÓN LEGAL DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO
 - 2.1. Marco normativo
 - 2.2. Definición del trabajo a turnos y del trabajo nocturno
 - 2.2.1. Concepto de trabajo a turnos
 - 2.2.2. Trabajo a turnos de carácter estático y dinámico
 - 2.2.3. Definición del trabajo nocturno
 - 2.2.4. Calificación del trabajo a turnos como nocturno
 - 2.3. Modalidades del trabajo a turnos
 - 2.4. Razones de la organización del trabajo a turnos
 - 2.5. El carácter necesario de la implantación del trabajo a turnos
 - 2.6. Preaviso del trabajo a turnos
- 3. REPERCUSIONES SOBRE LA SALUD
- 4. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES A TURNOS Y NOCTURNOS
 - 4.1. Una protección reforzada del trabajo nocturno
 - 4.2. Medidas de protección de la seguridad y salud laboral
 - 4.2.1. Evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos
 - 4.2.2. Limitación de la duración del tiempo de trabajo nocturno
 - 4.2.3. Descanso entre jornadas y descanso semanal
 - 4.2.4. Cambio de turno
- 5. LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA EN RELACIÓN CON EL TRABAJO NOCTURNO O A TURNOS
- 6. CONCLUSIONES
- 7. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 4. EL DESCANSO ANUAL: RÉGIMEN DE LAS VACACIONES

1. FINALIDAD
2. RÉGIMEN JURÍDICO
3. CARACTERES
 - 3.1. Las vacaciones son un derecho
 - 3.2. Anuales
 - 3.3. Retribuidas
 - 3.4. No sustituible por compensación económica
 - 3.5. Fraccionables
4. DURACIÓN Y CÓMPUTO
5. DISFRUTE
6. CALENDARIO DE VACACIONES
7. POSIBLE FRACCIONAMIENTO
8. VACACIONES Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
9. RETRIBUCIÓN
 - 9.1. Cuantía
 - 9.2. Complementos incluidos
 - 9.3. Momento del pago
10. LIQUIDACIÓN
 - 10.1. La imposibilidad de sustitución por compensación económica
 - 10.2. La naturaleza jurídica de la compensación económica de las vacaciones devengadas y no disfrutadas
 - 10.3. La cuantificación de la compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas
 - 10.4. La controvertida deducción en la liquidación de haberes de las vacaciones disfrutadas de más
11. VACACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
12. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 5. GUARDIAS LOCALIZADAS Y DISPONIBILIDAD

1. DELIMITACIÓN
2. EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE
 - 2.1. Asunto SIMAP
 - 2.2. Asuntos Jaeger y Dellas
 - 2.3. Cuatro sentencias del TJUE de 2021

3. LÍMITES A LAS GUARDIAS
4. GUARDIAS LOCALIZADAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
 - 4.1. Bomberos forestales
 - 4.2. Rescatadores
 - 4.3. Escoltas
 - 4.4. Supervisores de día de tienda
 - 4.5. Consultores informáticos
 - 4.6. Supervisores de seguridad de ADIF
 - 4.7. Trabajadores de contact center
5. GUARDIAS LOCALIZADAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS
 - 5.1. Jueces
 - 5.2. Fiscales
 - 5.3. Letrados Administración de Justicia
 - 5.4. Médicos forenses
 - 5.5. Médicos en instituciones penitenciarias
 - 5.6. Policías nacionales de la UFAM
 - 5.7. Bomberos en la época de pandemia
6. GUARDIAS LOCALIZADAS DEL PERSONAL ESTATUTARIO
 - 6.1. Complejidad
 - 6.2. Enfermeros
 - 6.3. Médicos
7. APUNTES FINALES
8. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 6. LA FORMACIÓN PROPORCIONADA POR EL EMPRESARIO COMO TIEMPO DE TRABAJO. SU CLARIFICACIÓN LEGAL Y EN SEDE JUDICIAL

1. TIEMPO DE FORMACIÓN Y EL DERECHO DE FORMACIÓN DEL TRABAJADOR
 - 1.1. Fundamentos para una acción formativa en horas de trabajo
 - 1.2. La formación profesional en el trabajo y su ordenación jurídica
2. LA FORMACIÓN Y SU CONTABILIZACIÓN COMO TIEMPO DE TRABAJO
 - 2.1. La formación considerada tiempo de trabajo en el marco de la relación laboral
 - 2.2. La formación relacionada con el puesto de trabajo
3. TIPOLOGÍAS DE FORMACIÓN Y SU RECONOCIMIENTO, O NO, COMO TIEMPO DE TRABAJO

- 3.1. Modalidades formativas, horarios formativos y descansos compensatorios de la formación obligatoria
 - 3.2. El tiempo de trabajo para la formación obligatoria y el deslinde de la formación voluntaria
 - 3.3. La compensación de la formación recibida fuera del tiempo de trabajo
- 4. LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN SIEMPRE ES TIEMPO DE TRABAJO
 - 4.1. Formación en seguridad y salud laboral
 - 4.2. Formación en prevención para trabajadores o sectores específicos
- 5. LA FORMACIÓN COMO PARTE DE LA JORNADA LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- 6. OTROS ASPECTOS DE LA FORMACIÓN LOCALIZABLES EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
 - 6.1. El registro de la jornada dedicada a formación
 - 6.2. El permiso formativo no recuperable
 - 6.3. Acciones formativas en caso de reducción de jornada o suspensiones de contratos
 - 6.4. Tiempo de trabajo y formación mediante nuevas tecnologías
 - 6.5. El límite diario de horas de la jornada laboral. un inconveniente sobre la formación
- 7. POSIBLES FUTURAS REFORMAS ATINENTES AL TIEMPO DE TRABAJO Y FORMACIÓN
- 8. A MODO DE CONCLUSIÓN
- 9. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 7. EL DESPLAZAMIENTO COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

- 1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. La importancia de la ordenación del tiempo de trabajo, para conciliar el interés del trabajador con la mejora de la productividad de la empresa
 - 1.2. Breve referencia al marco normativo de la ordenación del tiempo de trabajo: los diversos niveles de regulación
- 2. EL DISEÑO DEL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO
 - 2.1. La sujeción a los límites legales, como mínimos de derecho necesario: el papel protagonista de los convenios colectivos
 - 2.2. La conexión entre la ordenación del tiempo de trabajo y la protección de la salud y la seguridad laboral
 - 2.3. La definición europea de tiempo de trabajo efectivo
- 3. EL TIEMPO INVERTIDO EN DESPLAZAMIENTOS ORDENADOS POR EL EMPRESARIO: REGLAS PARA SU CÓMPUTO SEGÚN LA JURISPRUDENCIA

3.1. La jurisprudencia comunitaria: los elementos constitutivos del concepto de tiempo de trabajo

3.1.1. Elemento profesional: en ejercicio de su actividad o de sus funciones

3.1.2. Elemento de poder: a disposición del empresario

3.1.3. Elemento espacial: permanencia en el trabajo

3.2. La jurisprudencia española

3.2.1. Desplazamiento de trabajadores que tienen un centro de trabajo fijo

3.2.2. Desplazamiento de trabajadores que no tienen adscrito un centro de trabajo habitual

4. CONCLUSIONES

5. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 8. TIEMPO DE DISPONIBILIDAD O DE PRESENCIA EXTRALABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

2. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DEL TIEMPO DE TRABAJO

2.1. Las definiciones de la Directiva 2003/88/CE de trabajo y tiempo de trabajo

2.1.1. Tiempo de trabajo versus tiempo de descanso

2.1.2. Trabajador móvil

2.1.3. Trabajo off-shore

2.1.4. Descanso adecuado

2.2. Las excepciones de la Directiva

2.3. La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

2.3.1. Doctrina general

2.3.2. Doctrina específica

3. TIEMPO DE PRESENCIA EN EL TRANSPORTE Y EN EL TRABAJO EN EL MAR

3.1. Distinción entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia

3.1.1. Tiempo de presencia en el sector del transporte por carretera

3.1.2. Tiempo de presencia en el transporte ferroviario

3.1.3. Tiempo de presencia en el transporte y trabajos aéreos

3.1.4. Tiempo de presencia en el trabajo en la mar

4. TIEMPO DE DISPONIBILIDAD O DE PRESENCIA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO

5. TIEMPO DE DISPONIBILIDAD O DE PRESENCIA EN EL TRABAJO OFF-SHORE

6. TIEMPO DISPONIBILIDAD. LOCALIZACIÓN. GUARDIAS

7. TIEMPO DE DISPONIBILIDAD DE LOS DEPORTISTAS. CONCENTRACIONES

8. CONCLUSIONES

9. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 9. AJUSTES HORARIOS RAZONABLES POR MOTIVOS DE SALUD, DISCAPACIDAD O CLIMATOLÓGICOS

1. LA PREVENCIÓN COMO FACTOR DETERMINANTE PARA LA GARANTÍA DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

2. EL DEBATE SOBRE LA APLICACIÓN DEL ART. 34.8 ET PARA SOLICITAR ADAPTACIONES HORARIAS POR RAZONES DE SALUD

3. ADAPTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO INSTRUMENTO PARA LA PROTECCIÓN DE COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

3.1. Adaptación del sistema horario: grado de cumplimiento de las medidas de prevención

3.2. Adaptación del sistema horario: fijación de horario discontinuo

3.3. Adaptación del sistema horario: no realización de trabajo nocturno

3.4. Adaptación del sistema horario: no realización de trabajo a turnos

3.5. Adaptación del sistema horario: discapacidad sensorial

3.6. Adaptación del cómputo horario: descanso postural

3.7. Adaptación del sistema horario: vigencia de las adaptaciones

3.8. Indemnización de daños y perjuicios por falta de adaptación

3.9. Adaptaciones infructuosas por la actuación negligente del trabajador

4. ADAPTACIÓN HORARIA TRAS TRATAMIENTOS DE ESPECIAL GRAVEDAD

5. AJUSTES RAZONABLES POR MOTIVO DE DISCAPACIDAD

5.1. Discapacidad y ajustes razonables

5.2. Incapacidad permanente o gran invalidez y ajustes razonables

5.3. Aplicación normativa de la doctrina tribunal justicia de unión europea

5.4. Aplicación judicial de la doctrina tribunal de la unión europea

5.4.1. Pasividad probatoria de los ajustes razonables

5.4.2. Valor del informe de los servicios de prevención

6. AJUSTES RAZONABLES POR MOTIVOS CLIMATOLÓGICOS

6.1. Crisis climática como instrumento de adaptación horaria

6.2. El riesgo grave e inminente como instrumento de adaptación horaria en situaciones de crisis climática

7. CONCLUSIONES

8. BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA JUDICIAL

CAPÍTULO 10. TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. INTRODUCCIÓN
2. EL RECONOCIMIENTO DEL TELETRABAJO COMO MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES CONVENCIONALES SOBRE TELETRABAJO
4. VOLUNTARIEDAD DEL TELETRABAJO
5. DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS SUSCEPTIBLES DE TELETRABAJO
6. AUTORIZACIÓN CONDICIONADA DEL TELETRABAJO
7. PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN DEL TELETRABAJO
8. DETALLE DE LA PRESTACIÓN A DISTANCIA, ESPECIFICACIONES Y RESTRICCIONES
9. LAS CAUSAS HABITUALES DE DENEGACIÓN DEL TELETRABAJO
10. REVOCACIÓN/EXTINCIÓN DEL TELETRABAJO
11. NECESIDAD DE ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA, CONTENIDO E INFORMACIÓN DE LOS SUSCRITOS A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES
12. INVARIABILIDAD DEL RESTO DE CONDICIONES LABORALES Y MANTENIMIENTO DE DERECHOS INDIVIDUALES
13. PRIORIDAD/PREVALENCIA PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD PRESENCIAL O A DISTANCIA
14. TIEMPO Y LUGAR DEL TELETRABAJO
15. REVERSIBILIDAD Y RENUNCIA AL TELETRABAJO
16. INDEMNIDAD ANTE DECISIONES O CIRCUNSTANCIAS RELACIONADAS CON EL TELETRABAJO
17. CONTENIDO Y ALCANCE DE LOS DERECHOS COLECTIVOS
18. INALTERABILIDAD DEL DERECHO A LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONALES
19. EL ALCANCE DE LA DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS E INSTRUMENTOS PARA TELETRABAJAR
20. COMPENSACIÓN DE GASTOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO
21. GARANTÍA DE INTIMIDAD EN EL USO DE LOS MEDIOS TELEMÁTICOS
22. EL CONTROL DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS
23. POLÍTICAS DE PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
24. LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS MEDIANTE TELETRABAJO
25. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS
26. LA JORNADA, LOS DESCANSOS Y EL HORARIO DEL TELETRABAJADOR

27.	LA AFIRMADA GARANTÍA DE DESCONEXIÓN DIGITAL PARA TELETRABAJADORES	440
28.	CUESTIONES RELATIVAS A LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL	444
29.	MANTENIMIENTO DE CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS	445
30.	PREVISIONES DE MODIFICACIÓN O DEROGACIÓN DE LO ESTIPULADO	445
31.	CONCLUSIONES	446
32.	BIBLIOGRAFÍA	447
	Anexo: Relación de Convenios colectivos sectoriales referenciados en el texto	449

Libros relacionados que pueden interesarle