

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO ESPAÑOL

Discurso leído en el acto de su recepción como
Académico Correspondiente en Toledo por

D. Rogelio Sánchez Molero

el día 4 de septiembre de 2025

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO ESPAÑOL

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO ESPAÑOL

Discurso leído en el acto de su recepción como
Académico Correspondiente en Toledo por
D. Rogelio Sánchez Molero
el día 4 de septiembre de 2025

Arrecife (Lanzarote), Hotel Lancelot Playa

Excmo. Sr. Presidente de la Academia de Ciencias, Ingenierías y Humanidades de Lanzarote.

Excmos. e Ilmos. Sres. Académicos.

Señoras y señores.

Hoy es un día muy relevante para mí al ingresar en esta prestigiosa institución. Me honran ustedes con su cálida acogida; y me echo sobre los hombros una responsabilidad: la del compromiso con esta Academia de Ciencias, Ingenierías y Humanidades de Lanzarote. La talla intelectual de sus miembros, el templo de conocimientos en que se constituye, hacen que hoy mi sentimiento sea de profunda gratitud. Acepto el nombramiento con humildad, con entusiasmo y con el firme propósito de servir a la institución que hoy me abre sus puertas.

Decía Don Quijote que *entre los pecados mayores que los hombres cometen, aunque algunos dicen que es la soberbia, yo digo que es el desagradecimiento, ateniéndome a lo que suele decirse: que de los desagradecidos está lleno el infierno*¹. Yo, aunque pecador, no quiero ser desagradecido y dejo en manos de Dios si mi destino ha de ser el cielo o el averno.

Sea pues mi agradecimiento, en primer lugar, hacia el Excmo. Sr. Dr. D. Francisco González de Posada por la confianza que deposita en mi persona al hacerme merecedor de este nombramiento. Quienes le

¹ MIGUEL DE CERVANTES SAAVEDRA. Segunda Parte de El Ingenioso Caballero Don Quijote de La Mancha. Capítulo LVIII. Edición Facsímil. Empresa Pública Don Quijote de La Mancha. 2015.

apreciamos, quienes le admiramos, sabemos que representa los más altos valores científicos, académicos y espirituales.

Gracias a los miembros de esta Academia por avalar mi candidatura. Permítanme dedicar una referencia especialmente agradecida a mi admirado amigo y Académico Correspondiente por Galicia, el Dr. D. Fernando López Rodríguez, quien me anima y motiva a seguir creciendo, tanto en lo profesional como en lo humano.

A mis padres, que me enseñaron que el trabajo y el esfuerzo diarios son la mejor herramienta para conducirse por el camino de la vida.

Gracias, en fin, a Carmen Palomero, guardiana de mis sentimientos y amor más profundos, luz en mi camino y pilar en que apoyo mis numerosas flaquezas.

Gracias a todos porque, con ellos, con ustedes, la responsabilidad que asumo me lleva a recordar el versículo del evangelio de san Mateo: *Mi yugo es suave, mi carga ligera*².

² Mateo 11, 30.

ÍNDICE

Preámbulo

I.- Caminando hacia la reducción de la jornada laboral en España

- Orígenes de la jornada laboral en España.
- El marco constitucional y legislativo de la jornada de trabajo en España.
- La jornada de trabajo en otros países.

II.- Una casuística a propósito de las excepciones legales en sede de jornada laboral

- Cuestiones previas.
- Las excepciones legales al cumplimiento de la jornada de trabajo.
- El caso específico del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. *No están todos los que son.*

III.- Breve análisis crítico de la tragicomedia acerca de la reducción de la jornada laboral en España

El descanso pertenece al trabajo como los párpados a los ojos. (Rabindranath Tagore)

El trabajo endulza siempre la vida, pero los dulces no le gustan a todo el mundo. (Victor Hugo)

PREÁMBULO

Distinguidos Sres. Académicos.

Si bien técnicamente el derecho se incardina en lo que modernamente se llaman ciencias sociales y jurídicas, no es menos cierto que tiene una íntima conexión con las humanidades. La Historia, la Filosofía, la Antropología, estudian al ser humano en sus diversas facetas. Pero, toda vez que el hombre es un ser social y sociable (sin ánimo entrar ahora en las cada vez más numerosas excepciones a este aserto), el mundo del derecho se imbrica en ese mundo de las humanidades. Las normas jurídicas, como las ramas de un árbol enorme, crecen y se extienden por todos los ámbitos de la vida social.

El árbol del Derecho Laboral, relativamente joven, pues cuenta con poco más de dos siglos de vida, es sin embargo de los más frondosos y, si se me permite la reflexión, de los más difíciles de podar. A diferencia de otras ramas del derecho que han seguido un desarrollo más lineal y progresivo, el Derecho Laboral, como intentaré explicar, nace de la tensión, del conflicto y de la urgencia social. No está su origen en los gabinetes de reflexivos jurisconsultos, sino en las reivindicaciones de los trabajadores, en las huelgas, en lo que se ha dado en llamar la lucha obrera.

El Derecho Laboral no es una rama jurídica estática ni, a veces, racional en su aplicación. Este dinamismo que le es propio es una virtud, pero lo convierte también en una vulnerabilidad. Porque, aunque por un lado, le permite adaptarse a las realidades cambiantes del mundo del trabajo; es también una herramienta de vaivenes políticos y económicos. Entre la maleza de ese bosque, los abogados tenemos la difícil misión de podar, aclarar, desmochar; con el ánimo de hallar el equilibrio.

Hoy les hablaré de derecho. Más concretamente de Derecho Laboral. Difícil tarea la que me he impuesto. Pero, volviendo a nuestro más noble hidalgo, el caballero Alonso Quijano, les diré que *bien podrán los encantadores quitarme la ventura, pero el esfuerzo y el ánimo, será imposible*³.

³ MIGUEL DE CERVANTES SAAVEDRA. Op.cit. Capítulo XVII.

I. CAMINANDO HACIA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA.

La historia de la humanidad es la de unos seres obligados a trabajar para poder vivir. Así las cosas, el trabajo se configura como una faceta importante en nuestras vidas. Para unos, una brillante faceta de piedra preciosa. Para otros, el reflejo de ese castigo divino que relata el Génesis: *Con el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas a la tierra*⁴.

Cuando el trabajo de los hombres se proyecta hacia la esfera de propiedad de un tercero; cuando se comienzan a dar relaciones recíprocas en que unos trabajan, otros reciben los frutos de ese trabajo y estos, a su vez, remuneran de diversas maneras el trabajo realizado por aquellos, es cuando surgen los conflictos entre los unos y los otros. Y, como en todos los ámbitos de las relaciones sociales, los conflictos se han intentado resolver, históricamente, estableciendo normas de conducta a las que hemos dado en denominar derecho.

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es, así pues, el conjunto de normas que regulan las relaciones entre quienes prestan sus servicios (trabajadores) para otros que los reciben (empresarios), a cambio de una remuneración (salario).

El Derecho Laboral, las relaciones laborales, tienen uno de sus pilares fundamentales, una de las claves de arco en que se sostienen, en la jornada laboral.

Y este elemento primordial ha ido evolucionando en el mundo occidental sobre la base de factores políticos, económicos y sociales. Las últimas décadas, quizá el último tercio del siglo XX y las dos décadas que llevamos recorridas del XXI, han sido el escenario donde se han dado las más importantes transformaciones en el ámbito de la jornada de trabajo. No en vano, los cambios económicos, tecnológicos, la implementación de nuevas formas de prestación de servicios, han propiciado avances en los derechos laborales. Pensemos, por ejemplo, en fenómenos como el

⁴ Génesis 3, 19.

teletrabajo o en derechos laborales impensables hace apenas quince años, como el de la desconexión digital.

Pero, lo que creemos logros de la modernidad, del *welfare state*, del estado social del bienestar, cuando hablamos de derechos de los trabajadores, cuando lo hacemos específicamente de la jornada de trabajo, requiere una lectura histórica más detenida.

En pleno siglo XVI, el rey Felipe II, el Rey Prudente era, también, si se me permite la expresión, un buen patrón. Antonio Rumeu de Armas, historiador tinerfeño, en su obra “El Código del trabajo del indígena americano”⁵ consigna cómo el monarca, estableció en una Instrucción de 1593 que : *Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieren, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del Sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud y su conservación*⁶. Esta regulación, codificada en el *corpus* normativo conocido como Leyes de Indias, se basaba en la idea de proteger a los trabajadores indígenas que, en muchos casos, eran forzados a trabajar en condiciones de explotación extrema. La jornada de ocho horas estaba pensada para evitar abusos y excesos en el trabajo, algo que en esa época no era común en las sociedades europeas, donde las jornadas laborales podían extenderse hasta doce o catorce horas diarias. La Literatura pone de manifiesto esta afirmación y refleja cómo la jornada de trabajo es una cuestión que preocupaba y desasosegaba. Tanto como para que su reducción fuera considerada una utopía. Así lo describe, a modo de ejemplo, Tomás Moro cuando relata que: *La principal, por no decir única, misión de los sifograntes, es velar para que nadie se entregue a la ociosidad y a la pereza. Han de procurar que todos se apliquen de una forma asidua a su trabajo. Pero sin, por ello, fatigarse sin resuello, como*

⁵ ANTONIO RUMEU DE ARMAS. *El código del trabajo del indígena americano*. Ediciones Cultura Hispánica. 1953

⁶ *Leyes de Indias. Ley VI del Libro III, Título VI “De las Fábricas y Fortificaciones”*. Edición facsímil. BOE 1998. Recoge la legislación atinente a la materia, por orden cronológico, mandada imprimir y publicar por Carlos II.

*una bestia de carga desde que amanece hasta que anochece. Esta vida embrutecedora para el espíritu y para el cuerpo, es peor que la tortura y la esclavitud; y sin embargo esta es la condición de los trabajadores en todas partes, ¡excepto entre los utopianos!*⁷

Aunque la aplicación práctica de las Leyes de Indias sobre el bienestar de los indígenas fue, en muchos casos, limitada y desigual, representa, no obstante, una de las primeras menciones en la historia legal de una jornada de trabajo regulada para los territorios de ultramar. Y contrasta grandemente con las condiciones de trabajo en Europa, donde la Revolución Industrial no sería testigo de una jornada laboral estandarizada de ocho horas hasta principios del siglo XX.

Orígenes de la jornada laboral en España

Aunque encontremos referencias históricas a ciertos derechos de los trabajadores, realmente, es a partir de la Revolución Industrial, con el surgimiento del denominado “movimiento obrero”, cuando se puede hablar de un Derecho del Trabajo en cuanto cuerpo normativo o escenario regulador.

El punto de partida de la jornada laboral de ocho horas, como demanda unánime de los trabajadores en todos los países, hay que ponerlo en la gran manifestación de Hyde Park, en Londres, el primero de mayo de 1890⁸. La reivindicación de esta jornada va a ser como una mancha de aceite que se extenderá, lenta pero inevitable, por todos los países.

⁷ TOMÁS MORO, *Utopía*, Editorial Planeta, 2003, traducción de Joaquim Malafrè Gavalda.

⁸ El 1º de mayo de 1890 se produjo en este popular lugar de Londres, una manifestación en homenaje a los “mártires de Chicago” y a su reivindicación de la jornada de ocho horas que venía reclamándose en Estados Unidos desde 1860. Una convención de la Federación de Trabajadores de Estados Unidos y Canadá en 1884 llamó a los trabajadores a luchar por la jornada laboral de 8 horas. La Federación declaró que la jornada de ocho horas entraría a efecto el 1º de mayo de 1886. Este día, en Chicago, una huelga y la manifestación en los siguientes días de hasta 350.000 trabajadores, desemboca en graves disturbios y en la conocida como la “revuelta de Haymarket”.

En el caso concreto español, la estructura del trabajo durante los siglos XVIII y XIX estaba marcada por largas jornadas laborales, que eran la norma en la mayoría de los sectores, si bien sobreabundaban en el de trabajadores del campo y en las primeras fábricas textiles. Estas jornadas, de hasta dieciséis horas diarias, eran el reflejo de un sistema económico agrario y artesanal que no tenía la capacidad de regular de manera eficiente las condiciones laborales.

Con la Revolución Industrial, estas condiciones en España comenzaron a generar un debate social. Las jornadas de trabajo excesivas, la explotación infantil y la insalubridad de las fábricas, impulsaron, como ha quedado dicho, el nacimiento del movimiento obrero.

En el último tercio del siglo XIX, en el corto y convulso período de la Primera República, las primeras reformas comenzaron a gestarse, aunque con limitados avances, en términos de derechos laborales. En este sentido se ha de hacer referencia a la ley Benot, de 24 de julio de 1873⁹, cuyo objeto fundamental era proteger a los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos industriales. En la ley Benot está presente el embrión de lo que más tarde serán cuestiones fundamentales del Derecho Laboral: la limitación de la jornada, la prevención de riesgos laborales y la higiene en el puesto de trabajo¹⁰.

A lo largo del siglo XX, la jornada laboral en España fue objeto de importantes avances. Desde 1912 empiezan a producirse una serie de reformas sectoriales que desembocarán en el Real Decreto de 3 de abril de 1919.

El 5 de febrero de 1919, en Barcelona, se lleva a cabo una huelga conocida como “La Canadiense”; una protesta instigada por la CNT contra la compañía eléctrica Riegos y Fuerzas del Ebro, de la que la

⁹ Promovida por Eduardo Benot (1822-1907). Ministro de Fomento durante la Primera República.

¹⁰ LEANDRO MARTÍNEZ PEÑAS (2024): *Estudios sobre historia, derecho e instituciones*. Revista Aequitas URJC núm. 24.

entidad bancaria Canadian Bank of Commerce of Toronto era la principal accionista. La huelga consiguió el paro del 70% de las factorías catalanas. Esta gran protesta desembocó en la aprobación del Real Decreto de 3 de abril de 1919, sobre jornada máxima de ocho horas¹¹. Se trata de un reglamento motivado por la urgencia de la situación social que no podía esperar a una tramitación parlamentaria. Y es el punto de partida para una serie de excepciones o matizaciones de la norma general que permitirán delimitar en toda su extensión este aspecto del contrato de trabajo.

Unos meses después, el 28 de junio de 1919, España se convierte en uno de los Estados fundadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Y ratifica el Convenio 1 sobre las horas de trabajo de ese mismo año, que establecía que la duración del trabajo en la industria no debe exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana. Este hito marcaría el comienzo de una transformación estructural en la duración de la jornada laboral.

Posteriormente, recién proclamada la Segunda República, se dictó el Decreto de 1 de julio de 1931 (Gaceta de Madrid núm. 183 de 2 de julio) en que se fija una jornada máxima diaria de ocho horas¹².

¹¹ Real Decreto de 3 de abril de 1919 (Gaceta de Madrid núm. 24 de 4 de abril). Tal como recuerda MARÍA JESÚS ESPUNY TOMÁS en su obra, *El tiempo del trabajo: la ordenación histórica de una conquista laboral*, 1997, el citado Real Decreto ha sido llamado “el de las ocho horas y las ocho firmas” por haber sido suscrito y refrendado por los ocho miembros del Gobierno: ministro de Estado, Álvaro de Figueroa; ministro de Gracia y Justicia, Alejandro Rosselló; ministro de Guerra, Diego Muñoz-Cobo; ministro de Marina, José María Chacón; ministro de la Gobernación, Amalio Gimeno; ministro de Fomento e interino de Hacienda; José Gómez Acebo; ministro de Instrucción Pública, Joaquín Salvatella, y ministro de Abastecimientos, Leonardo Rodríguez.

¹² En su artículo 1 disponía el Decreto que “La duración máxima legal de la jornada para los obreros, dependientes y agentes de las industrias, oficios y trabajos asalariados de todas clases realizados bajo la dependencia e inspección ajenas, por cuenta del Estado, de las Provincias, de los Municipios, en servicios directos o por administración o concedidos o contratados, como por cuenta de empresas privadas o particulares será de ocho horas diarias, salvo las exclusiones, reducciones o ampliaciones que se preceptúan o autorizan en el presente Decreto.”

Durante el período 1936-1975, en un contexto económico marcado por la autarquía y la reconstrucción tras la Guerra Civil, se fueron dando una serie de normas que, partiendo del Fuero del Trabajo, promulgado el 9 de marzo de 1938 (cuando aún no había finalizado la contienda), procuraban una regulación de ciertas condiciones laborales. La principal de estas ordenanzas fue la de 1944 sobre el contrato de trabajo¹³ en que se disponían condiciones laborales salariales y de protección; eso sí, al margen de la negociación colectiva que estaba proscrita.

Tras la muerte de Franco en 1975 y la instauración de la democracia en España, la jornada laboral experimentó un nuevo impulso hacia la mejora de las condiciones de trabajo. Con la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980¹⁴, se estableció un marco legal más progresista que garantizó, entre otros aspectos, el derecho a una jornada laboral máxima de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada. Esta ley también promovió la negociación colectiva, lo que permitió a los sindicatos influir directamente en las condiciones laborales.

La entrada de España en la Unión Europea el 1 de enero de 1986, después de haber firmado el Tratado de Adhesión en Madrid el 12 de junio de 1985, llevó a una mayor armonización de las condiciones laborales en todo el continente. Esta legislación armonizada fue clave en la mejora de los derechos de los trabajadores y en el proceso de modernización de la economía española.

El marco constitucional y legislativo de la jornada de trabajo en España

La Constitución de 1978 en el artículo 40.2 recoge, entre otros

¹³ Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el Texto Refundido del Libro I de la Ley del Contrato de Trabajo (BOE núm. 55).

¹⁴ Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64 de 14 de marzo).

principios rectores de la política social y económica, que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral.

Actualmente es el Estatuto de los Trabajadores de 2015¹⁵ (texto refundido que vino a sustituir a la Ley de 1980) el que fija el marco normativo básico en esta materia. En su artículo 34.1 establece que “La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.

Esta actual duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se estableció en la Ley 4/1983, de 29 de junio¹⁶. Aquel año se había firmado, en el mes de febrero, el Acuerdo Interconfederal entre las confederaciones sindicales CCOO y UGT, y las empresariales CEOE y CEPYME¹⁷. Este acuerdo bipartito se encuadraba en la concertación social de los años ochenta, época en la que, junto a una negociación colectiva en desarrollo, subsistían aún en la mayoría de las actividades las ordenanzas laborales o reglamentaciones del trabajo cuya sustitución, por convenios colectivos, venía a impulsar el citado acuerdo. El acuerdo contenía un capítulo IV sobre jornada laboral en el que las partes firmantes se obligaban, por un lado, a mantener lo estipulado en materia de tiempo de trabajo en los términos pactados en los convenios colectivos para 1983; y, en 1984, establecían la jornada anual de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, equivalentes a la jornada semanal de cuarenta horas. Su disposición final segunda estipulaba que, a efectos de la aplicación del acuerdo, “se respetará en todo caso lo pactado en los

¹⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255 de 24 de octubre). Concretamente los artículos 34-38.

¹⁶ Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días. (BOE núm. 155 de 30 de junio).

¹⁷ Resolución de 17 de febrero de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena el registro y publicación del texto del Acuerdo Inter-confederal 1983. (BOE núm. 51 de 1 de marzo).

convenios de ámbito inferior celebrados con anterioridad a la fecha de dicho acuerdo y durante la vigencia de aquellos”.

Por su parte, la citada Ley 4/1983 de jornada máxima, establecía que “La puesta en práctica de la jornada que se establece en la presente Ley no afectará a la ordenación global de la jornada de trabajo existente en las empresas a la entrada en vigor de esta Ley, sino exclusivamente a su duración, salvo pacto en contrario.”¹⁸

Con posterioridad a la ley de 1983, la regulación legal del tiempo de trabajo ha sufrido numerosas modificaciones. Entre otras, en elementos tales como la duración de los descansos o el límite máximo de las horas extraordinarias.

Además, en virtud de la habilitación contenida en el Estatuto de los Trabajadores, se han llevado a cabo, mediante las correspondientes normas de rango reglamentario, ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos. Por un lado, a fin de permitir su distribución irregular a lo largo del año mediante convenio o, en su defecto, acuerdo de empresa¹⁹. Asimismo, se han regulado las especialidades en sectores, trabajos y categorías profesionales que, por sus peculiaridades, se entiende que lo requieren. Es lo que se conoce como jornadas especiales de trabajo, reguladas en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre²⁰ (al que se hará referencia más adelante).

¹⁸ A raíz de una cuestión de inconstitucionalidad presentada en 1985 en relación con la disposición transitoria de la Ley de 1983, en su párrafo segundo, el Tribunal Constitucional se pronunció en 1990 sobre el efecto que su entrada en vigor, en una determinada fecha en relación con la vigencia de los convenios colectivos ya existentes, pudiese tener sobre el derecho constitucional a la negociación colectiva recogido en el artículo 37.1 de la Constitución Española, descartando la vulneración de este derecho (STC 210/1990 de 20 de diciembre).

¹⁹ 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. (BOE núm. 122, de 23 de mayo).

²⁰ Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. (BOE núm. 230, de 26 de septiembre).

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, estableció, mediante la introducción de un apartado 9 en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el registro diario de la jornada de trabajo que debe garantizar la empresa; y que deberá organizarse y documentarse mediante la negociación colectiva o, en su defecto, decisión del empresario, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa²¹.

Por su parte, la Ley 10/2021²², de trabajo a distancia, fruto de un acuerdo de diálogo social, reconoció e incluyó el derecho a la desconexión digital de las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo.

Por otro lado, se han dado normativamente medidas consistentes en reconocer y facilitar el ejercicio de determinados derechos a permisos y a la reducción de la jornada con el objetivo de fomentar la conciliación corresponsable entre la vida laboral y la vida familiar²³.

También se ha ampliado recientemente el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo en atención a determinadas circunstancias de especial riesgo²⁴.

²¹ Real Decreto-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. (BOE núm. 61, de 12 de marzo).

²² Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (BOE núm. 164, de 10 de julio).

²³ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del derecho de la Unión Europea. (BOE núm. 154, de 29 de junio).

²⁴ Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión

La importancia del diálogo social en todas las materias laborales, con especial relevancia la cuestión de la jornada y el tiempo de trabajo, se refleja en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)²⁵, que contiene determinadas recomendaciones y criterios sobre elementos como el cómputo anual de la jornada, fórmulas flexibles de ordenación o implantación de la distribución irregular, entre otros, a partir de la relevancia que las partes le reconocen al tiempo de trabajo para las personas trabajadoras y las empresas. E incluye, asimismo, un capítulo sobre la desconexión digital. El diálogo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, sin embargo, no ha permitido a estas alcanzar todavía un acuerdo bipartito sobre la reducción de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en otros países

a) En países de nuestro entorno europeo

En Francia, la jornada laboral está limitada a 35 horas semanales, una medida adoptada en el año 2000 como parte de una serie de reformas laborales para mejorar el empleo y la calidad de vida de los trabajadores. Esta reducción ha sido muy discutida, pero los datos sugieren que ha tenido un impacto positivo en la productividad²⁶.

En el caso de Alemania, la jornada laboral semanal oscila entre treinta y siete y cuarenta horas (media de 37,7 horas), con un tope de ocho horas diarias, siendo posible incrementarla a diez horas si en el plazo de seis meses o veinticuatro semanas no se supera la media de ocho horas al día, pero con una fuerte inclinación hacia la flexibilidad laboral, que ha permitido a muchas empresas adoptar modelos de trabajo

Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE núm. 288, de 29 de noviembre).

²⁵ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. (BOE núm. 129, de 31 de mayo).

²⁶ Ley núm. 2000-37 de 19 de enero relativa a la reducción negociada del tiempo de trabajo. Conocida como Loi Aubry.

híbrido²⁷.

En Italia la jornada laboral máxima está establecida en cuarenta horas semanales en un promedio de cuatro semanas, previendo la posibilidad de realizar doscientas cincuenta horas extraordinarias anuales²⁸.

En Portugal el período normal de trabajo no puede sobrepasar las ocho horas por día y cuarenta horas por semana, si bien por convenio colectivo, ese período normal puede ampliarse en cuatro horas diarias y hasta sesenta horas semanales, sin que estos excesos puedan sobrepasar de cincuenta horas de media en un período de dos meses²⁹.

Reino Unido, por otro lado, ha mantenido jornadas laborales semanales más largas, pero con un alto grado de flexibilidad, especialmente en el sector tecnológico, donde el teletrabajo se ha popularizado aún más con la pandemia³⁰.

b) Fuera de Europa

Estados Unidos es un país con una alta productividad y pasa por ser de los más activos en sentido laboral. La semana laboral estándar se define como un período fijo y recurrente de 168 horas (siete períodos consecutivos de 24 horas). No existe un límite federal en el total de horas que un empleado de 16 años o más puede trabajar en una semana laboral. Sin embargo, la Ley de Normas Laborales Justas³¹ establece el principio de que las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral, deben ser compensadas a una tarifa de horas extras para empleados no exentos. La jornada laboral completa estándar es de cuarenta horas semanales, normalmente prestadas de forma continuada de 09:00 a 17:00 horas.

²⁷ Los principios básicos de la jornada laboral en Alemania están regulados en la Ley sobre la jornada laboral (Arbeitszeitgesetz o ArbZG).

²⁸ Decreto legislativo 66/2003, de 8 de abril, núm. 66.

²⁹ Ley 7/2009. Diário da República núm. 30/2009, de 12 de febrero.

³⁰ En el Reino Unido, el marco principal que rige estos aspectos es el Working Time Regulations de 1998.

³¹ La regulación básica en esta materia se recoge en la Fair Labor Standards Act, Ley de Normas Laborales Justas (FLSA en siglas).

En el caso de Japón, país en el que tradicionalmente se han realizado largas jornadas laborales, se ha comenzado a hacer esfuerzos significativos para reducir el estrés laboral a fin de evitar la muerte por exceso de trabajo, conocida como *karoshi*. La jornada laboral en la actualidad, en principio, no debe superar las cuarenta horas semanales u ocho horas diarias excluidos los descansos, lo que se conoce como “jornada laboral legal”. Sin embargo, algunos sectores tienen permiso para que sus empleados trabajen hasta cuarenta y cuatro horas a la semana con un máximo de ocho horas diarias³².

³² Work Style Reform Law, aprobada el 29 de junio de 2018.

II. UNA CASUÍSTICA A PROPÓSITO DE LAS EXCEPCIONES LEGALES EN SEDE DE JORNADA LABORAL

Cuestiones previas

Antes de abordar la casuística sobre las excepciones a la jornada laboral establecida legalmente, es necesario tratar varias circunstancias que sirvan de marco contextual y faciliten la explicación del tema.

Por un lado, la relevancia del derecho europeo frente al ordenamiento español. Por otro lado, la sutil diferenciación entre los conceptos jornada de trabajo y tiempo de trabajo.

a) La relevancia del derecho y la jurisprudencia de las instituciones europeas

Sin ánimo de entrar a fondo en el proceloso mundo de las instituciones europeas, de sus organismos y su cuerpo normativo, sí debemos hacer un breve recordatorio para entender la problemática que a veces se plantea en la confrontación de normativas europeas frente a las normativas nacionales de cada Estado.

El artículo 96 de la Constitución Española establece que los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del derecho internacional.

El ingreso de España en la Unión Europea ha supuesto la transferencia de ciertas parcelas de soberanía a las instituciones supranacionales. De tal forma, es necesario advertir que el derecho emanado de la Unión Europea prevalece sobre las normas estatales, incluso las de rango constitucional.

Los principales órganos de la Unión Europea son:

- El Consejo Europeo que reúne a los Jefes de Estado o de Gobierno y al presidente de la Comisión.
- El Parlamento Europeo es el órgano de representación y expresión democrática y de control político de la Unión Europea.
- El Consejo de la Unión Europea que asume el poder legislativo de la Unión junto con el Parlamento Europeo.
- La Comisión Europea es la institución que personifica y defiende el interés general de la Unión.
- El Tribunal de Justicia es el órgano jurisdiccional encargado de garantizar el respeto del derecho comunitario y la uniformidad de interpretación del mismo.
- El Tribunal de Cuentas. Es una institución independiente, que controla la gestión financiera de la Unión europea.

De estas instituciones emanan diferentes tipos de disposiciones normativas, a saber:

- Reglamentos. Con un alcance general, son obligatorios en todos sus elementos y directamente aplicables en cada Estado miembro.
- Directivas. Son normas que vinculan en cuanto al resultado que hay que alcanzar, dejando a las instancias de cada país la facultad de escoger la forma y los medios. Las directivas deben ser transpuestas al derecho nacional. Ningún Estado miembro puede eludir su cumplimiento, pero, a diferencia de los reglamentos, no son obligatorias en todos sus elementos. No obstante, en algunos casos, se les reconoce el efecto directo al objeto de proteger los derechos de los particulares.
- Decisiones. Pueden tener un efecto directo si designan un Estado miembro como destinatario.
- Dictámenes y recomendaciones. No tienen una fuerza jurídica vinculante. En consecuencia, no tienen efecto directo.

b) La distinción entre jornada de trabajo y tiempo de trabajo

La imprecisión de los textos legales hace muy difícil establecer los límites entre la jornada de trabajo y el tiempo de trabajo. En el propio Estatuto de los Trabajadores son abundantes las referencias a la jornada y muy escasas las referidas al tiempo u horario de trabajo.

La jornada puede definirse como el periodo total durante el cual se realiza prestación laboral en un espacio temporal (día, semana, mes o año). Mientras que el tiempo nos indica detalladamente el inicio y el fin de dicha jornada, así como los períodos de descanso. Es decir, cómo se distribuye la jornada de trabajo (intensiva, partida, a turnos, etc.).

El artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Mientras que el artículo 34.5 del Estatuto dispone que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Pero aunque parezcan conceptos claros, no lo son, en absoluto. Pensemos, por ejemplo, si se debe considerar tiempo de trabajo, a efectos de la jornada de cuarenta horas semanales, el que dedica un representante de comercio al ir desde su domicilio hasta el del primer cliente; o desde el supermercado del último cliente del día hasta el suyo particular. O si es tiempo de trabajo el que un trabajador emplea al dejar su puesto para salir a la calle a fumar. Casos como estos se plantean a diario en los tribunales de justicia.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente sobre una cuestión que genera debate en muchas empresas con personal itinerante: ¿debe computarse como tiempo de trabajo el trayecto que realiza un trabajador desde el domicilio del último cliente hasta su propia casa? La sentencia n.º 323/2025, dictada el 21 de abril (recurso 162/2023) establece que no debe computar como tiempo de trabajo efectivo, salvo circunstancias excepcionales.

La empresa afectada se dedica al mantenimiento de ascensores. Sus técnicos no acuden a un centro fijo: inician su jornada desde sus propios domicilios, visitan varios clientes, y finalizan su jornada laboral volviendo de nuevo a su domicilio. La empresa ya venía contabilizando como tiempo de trabajo el trayecto inicial (de casa al primer cliente), pero no así el trayecto de vuelta a casa tras terminar la última visita. El sindicato CCOO decidió plantear un conflicto colectivo: pedía que ambos trayectos (ida y vuelta) fueran considerados jornada laboral.

La Audiencia Nacional estimó la demanda de CCOO en el año 2023, pero el Supremo ha revocado esa decisión, partiendo del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores: el tiempo de trabajo se computa de forma que, al inicio y al final de la jornada, el trabajador esté en su puesto de trabajo. Y según la Directiva 2003/88/CE, solo se considera tiempo de trabajo aquel en el que el trabajador:

- Está en su puesto de trabajo;
- A disposición del empresario;
- Y desarrollando su actividad laboral.

En el caso que nos ocupa, el Supremo entiende que, durante el trayecto de vuelta a casa, el técnico ya no está a disposición del empresario, ni ejecutando actividad alguna. Por tanto, ese tiempo no es tiempo efectivo de trabajo. El Supremo trae a colación el famoso caso Tyco (C-266/14), en el que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea reconoció como tiempo de trabajo el desplazamiento de trabajadores itinerantes sin centro de trabajo fijo. Pero el Supremo efectúa las siguientes distinciones:

- En el caso que nos ocupa, sí existen oficinas y una organización territorial.
- No se ha producido ningún cambio en la estructura que haya eliminado los centros físicos.
- No hay indicios de que el regreso a casa esté sujeto a instrucciones del empleador.

Las excepciones legales al cumplimiento de la jornada de trabajo

a) Lo que establece la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

Como se ha dicho anteriormente, la normativa emanada de la Unión Europea prevalece sobre el derecho español. Y, respecto del tema de la jornada laboral, esa normativa europea se concreta básicamente en la 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 (que derogó la anterior Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, sobre la misma materia).

La mencionada Directiva establece en su Considerando 5º que todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos.

Dispone, en su artículo 2 que tiempo de trabajo es todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Y establece que los Estados deberán adoptar medidas que garanticen que la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días (artículo 6).

La Directiva prevé, además, que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas (artículo 3). Y de un descanso ininterrumpido de 24 horas por cada período de siete días (artículo 5).

Dispone además la Directiva que ha de establecerse por los Estados una pausa en los trabajos que sean superiores a seis horas consecutivas (artículo 4); un período de al menos cuatro semanas de

vacaciones anuales retribuidas (artículo 7); y que el trabajo nocturno normal no debe exceder las ocho horas como media por cada período de veinticuatro horas (artículo 8).

Para cada uno de estos supuestos se establecen diversos períodos de referencia (artículo 16)³³.

Pero junto a esas disposiciones, se establece una serie de excepciones a lo dispuesto en los referidos preceptos. En un extenso artículo 17, la Directiva primero prevé que los Estados miembros puedan establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores.

Igualmente, ese artículo 17 de la Directiva prevé que mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos se podrán establecer excepciones a lo establecido en los artículos 3, 4, 5, 8 y 16:

- Para las actividades laborales caracterizadas por un alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, como el trabajo off-shore.

³³ Los Estados miembros podrán establecer: a) para la aplicación del artículo 5 (descanso semanal), un período de referencia que no exceda de 14 días; b) para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses. Los períodos de vacaciones anuales pagadas, concedidas de conformidad con el artículo 7, y los períodos de bajas por enfermedad no se tendrán en cuenta o serán neutros para el cálculo del promedio; c) para la aplicación del artículo 8 (duración del trabajo nocturno), un período de referencia definido previa consulta a los interlocutores sociales o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados a nivel nacional o regional entre interlocutores sociales. Las horas de descanso semanal exigido por el artículo 5 quedare comprendido en este período de referencia, no se tomará en consideración para el cálculo del promedio.

- Para las actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua, con el fin de garantizar la protección de bienes y personas, y en particular cuando se trate de guardianes, conserjes o empresas de seguridad.
- Para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, en particular cuando se trate de:
 - Servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares (incluyendo las actividades de médicos en períodos de formación), instituciones residenciales y prisiones.
 - Personal que trabaje en los puertos o aeropuertos.
 - Servicios de prensa, radio, televisión, producciones cinematográficas, correos o telecomunicaciones, servicios de ambulancia, bomberos o protección civil.
 - Servicios de producción, de transmisión y de distribución de gas, agua o electricidad; servicios de recogida de basuras o instalaciones de incineración.
 - Industrias cuyo proceso de trabajo no pueda interrumpirse por motivos técnicos.
 - Actividades de investigación y desarrollo.
 - Agricultura.
 - Trabajadores del sector de transporte de pasajeros, en servicios de transporte urbano regular.

b) La transposición de la normativa europea al derecho español.

Queda dicho que es obligación de los Estados miembros adecuar la legislación nacional a lo establecido en las directivas. España realizó la transposición de las normas comunitarias a través del ya mencionado Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

La regulación de jornadas especiales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que difieren, en uno u otro aspecto, de la normativa laboral

común en materia de jornada, constituye una tradición en nuestro derecho, derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos.

Se establece en esta norma reglamentaria la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada y de los descansos en determinados sectores de actividad, y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren.

Así, por un lado, se regulan ampliaciones de la jornada en los siguientes sectores:

- Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilancia no ferroviaria.
- Trabajo en el campo.
- Comercio y hostelería.
- Transporte y trabajo en el mar.
- Transporte por carretera.
- Transporte y trabajos aéreos.

Y, por otra parte, se determinan limitaciones de jornada en estos otros sectores:

- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajo en el campo.
- Trabajo en interior de minas.
- Construcción y obras públicas.
- Trabajos subterráneos.
- Trabajos en cámaras frigoríficas o de congelación.

Como puede observarse, todos los ámbitos laborales recogidos en el Real Decreto tienen peculiaridades que les hacen merecedores de regímenes especiales. Pensemos, a modo de ejemplo, en el personal que trabaja en un buque de carga, o en un pesquero de los que surcan los mares. O en quienes trabajan asfaltando carreteras, construyendo túneles; o en el personal de las fundiciones o los altos hornos. Para cualesquiera

de esos sectores tiene todo el sentido que se puedan y deban establecer excepciones al régimen ordinario de la jornada.

Pero si se me permite la tan usada expresión: *son todos los que están, pero no están todos los que son*. Y es que este Real Decreto no incluyó expresamente el transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Un sector en el que, en los últimos diez años, se ha generado una importante conflictividad en relación con la jornada de trabajo.

Debo dejar claro, por otro lado, que me estoy refiriendo únicamente a ámbitos de trabajo sometidos a la legislación laboral común. Hay otros como el de la sanidad donde la regulación está enmarcada en la esfera del Sector Público y se escapa al de nuestro estudio. Aunque, veremos que, la normativa pública puede, en algún caso, aplicarse de forma supletoria en el sector privado³⁴.

El caso específico del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. *No están todos los que son*.

Analizaré, para completar mi exposición, la especial casuística que, en relación a la jornada de trabajo, se ha producido en los últimos años en el sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

Una situación que, para quien como yo es aficionado a la literatura, se asemeja mucho a una obra teatral, quizá a una tragicomedia. Así, si se me permite, intentaré exponer el asunto como si de un guion de teatro se tratara.

a) El planteamiento

³⁴ Es tradicional en los ordenamientos jurídicos distinguir entre Derecho Público y Derecho Privado. El primero es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre los ciudadanos y el Estado y sus instituciones; por ejemplo, las normas que regulan las becas de la universidad, forman parte del Derecho Público. Mientras que el Derecho Privado es el sistema de normas que regulan las relaciones entre particulares; por ejemplo la compraventa, las herencias o las relaciones laborales.

Con contadas y recientes excepciones³⁵ el transporte sanitario en ambulancias se presta en España a través de empresas privadas a las que cada administración autonómica adjudica el oportuno contrato de prestación de servicio público³⁶.

El transporte en ambulancia está, así pues, vinculado a la administración pública sanitaria. Y, en consecuencia, es una actividad que debe estar disponible todos los días del año durante las veinticuatro horas. No podemos, ni queremos imaginar que, habiendo sufrido un accidente de tráfico, se nos dijera que por la hora en que se ha producido no hay una ambulancia disponible pues terminó su jornada de trabajo; o que se nos pidiera paciencia porque la unidad está en su tiempo de descanso para el bocadillo.

Y es aquí donde nace el problema. Porque, por un lado hay una serie de normas de Derecho Público que se aplican a las empresas que gestionan esos servicios de transporte sanitario (por ejemplo, las que regulan las condiciones técnicas de los vehículos o su equipamiento; o las que establecen las condiciones que deben cumplir los empleados de las ambulancias). Pero, por otro lado, las relaciones entre las empresas con sus empleados se rigen por el Derecho Privado Laboral (jornada de trabajo, negociación colectiva, retribuciones, etc.).

Desde hace años, el personal de movimiento, es decir, los conductores y camilleros que prestan sus servicios en las ambulancias (sobre todo y especialmente, en el transporte sanitario urgente) realiza jornadas de veinticuatro horas de trabajo seguidas y setenta y dos horas de descanso ininterrumpido. Así se ha venido recogiendo en los

³⁵ Islas Baleares internalizó el servicio entre 2018 y 2022 creando al efecto la Empresa Pública Gestión Sanitaria y Asistencial de las IB (GSAIB). La Rioja, adoptó tal decisión en 2022 creando la Empresa Pública La Rioja Cuida. Y en 2023 Navarra crea la sociedad pública Transporte Sanitario de Navarra Bidean S.L.

³⁶ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero (BOE núm. 272, de 9 de noviembre).

convenios colectivos tanto estatales como autonómicos. Y lo hacen transcribiendo literalmente el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. En este precepto se realiza una definición de tiempo de trabajo efectivo como aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo. Y lo diferencia del denominado tiempo de presencia, que es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. Este tiempo de presencia no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo para el cómputo de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Por lo tanto no se considera como horas extraordinarias, si bien, debe retribuirse, obviamente.

El vigente convenio colectivo estatal de 2010³⁷ establece en su artículo 50 que dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, las horas de presencia no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Asimismo, dispone en el artículo 51 que las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, a fin de asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año. Previendo, en este sentido, la posibilidad de establecer turnos de guardia de 24 horas en que se alternan periodos de trabajo, con tiempos de descanso adecuado; garantizándose que en un periodo de 7 días no se realicen más de 48 horas de trabajo, en un periodo de 12 meses, conforme

³⁷ Resolución de 22 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. (BOE núm. 162, de 5 de julio).

a lo dispuesto por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo³⁸.

De la misma manera se ha venido recogiendo en los convenios colectivos autonómicos. En estos textos convencionales se pactaba que se pudieran realizar guardias de veinticuatro horas consecutivas de trabajo y setenta y dos horas ininterrumpidas de descanso.

Hay que tener meridianamente claro que, tanto las empresas como los trabajadores, son conscientes de que cuando se habla de veinticuatro horas de trabajo, no se piensa en estar un día entero a bordo de la ambulancia conduciendo y trasladando enfermos; sino que existen muchos períodos de espera a lo largo de la jornada en un lugar adecuado de descanso entre activación y activación³⁹. Por ello el régimen de trabajo descrito se ha reflejado en los convenios colectivos. Por ello se ha aceptado pacíficamente por la gran mayoría de los empleados, que ven incrementadas notoriamente sus retribuciones brutas anuales por la realización de las denominadas horas de presencia.

Como se ha señalado, este especial régimen de trabajo pactado en la negociación colectiva, donde se alternan períodos de trabajo efectivo con tiempo de presencia, se apoyaba tanto en la Directiva 2003/88/CE como en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

³⁸ El convenio colectivo estatal de 2020, que solo tiene eficacia limitada entre las partes que lo suscribieron, tras haber sido declarado extraestatutario por la Sentencia de la Audiencia Nacional número 176/2021, de fecha 22 de julio, define de forma idéntica el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo u horas de presencia.

³⁹ A modo de ejemplo, es el régimen que ha establecido el artículo 30 del actual convenio colectivo de Castilla-La Mancha (Resolución de 28/01/2020, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. DOCM núm 28, de 11 de febrero). Y el mismo que se había pactado en el convenio precedente (Resolución de 26/11/2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registraba y publicaba el III Convenio Colectivo).

b) El nudo de la trama jurídica

Podemos en este punto trazar un *iter* jurídico en el que se han marcado varias etapas o hitos. Cada uno de estos capítulos ha establecido el nudo de la obra.

1ª etapa.- El Tribunal Supremo avala este régimen de trabajo

Aunque los convenios se apoyaban jurídicamente en el Real Decreto sobre jornadas especiales, en algún momento se plantearon judicialmente demandas de conflicto colectivo por entender que, todas las horas que excedían de las mil ochocientas anuales establecidas en la vigente legislación, eran horas extraordinarias.

Llegado el asunto hasta el Tribunal Supremo⁴⁰, en un recurso de casación para unificación de doctrina⁴¹ se resolvió que el exceso de horas que se denunciaba estaba siendo realizado de forma legal, perfectamente ajustado al convenio colectivo pactado por sindicatos y empresas, al ser de aplicación a este sector el Real Decreto 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo. Las horas de presencia, dijo el Tribunal Supremo, no computan para el total de la jornada ordinaria.

Así, la situación se creyó resuelta y en los convenios colectivos se siguió pactando la realización de jornadas de doce, dieciséis o veinticuatro horas consecutivas, que en cómputo anual excedían las mil ochocientas horas y las cuarenta horas semanales, teniendo en cuenta que se diferenciaba las horas de trabajo efectivo y las horas de presencia.

2ª etapa.- El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea dicta sentencia en el conocido como “caso Matzak”

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2016, recurso 90/2015.

⁴¹ El recurso extraordinario de casación para unificación de doctrina, se plantea ante el Tribunal Supremo y se utiliza para corregir discrepancias en la interpretación de la ley entre distintos tribunales y asegurar una aplicación uniforme del derecho. Se plantea cuando existen sentencias contradictorias entre sí de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas o entre estas y las sentencias del Tribunal Supremo.

Debe indicarse en este momento que, de la misma manera que los reglamentos europeos establecen normas que prevalecen sobre los ordenamientos nacionales; de la misma forma que las directivas europeas proponen bases sobre las que deben adecuarse o modificarse las leyes de los Estados miembros, así también, las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) sientan jurisprudencia en todos los países de la Unión y sus disposiciones son susceptibles de argumentarse en los tribunales nacionales.

En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, venía desde antiguo, dictando sentencias relativas a la controversia sobre la calificación del tiempo de guardia y/o el tiempo a disposición como tiempo de trabajo. Pero fue la Sentencia de 21 de febrero de 2018⁴², la que abrió la espita para una nueva conflictividad sobre las horas de presencia y su cómputo como tiempo de trabajo efectivo. El TJUE afirmó en esta resolución que el tiempo de guardia que un bombero voluntario belga pasa en su domicilio, con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, debe considerarse “tiempo de trabajo”; especialmente, porque restringe de forma considerable la posibilidad de realizar otras actividades personales y sociales, propias de la vida privada.

Varias cuestiones de este caso deben destacarse que, en principio, pudieran ser importantes, pero que resultaron no serlo en la jurisprudencia española posterior a esta sentencia del TJUE.

- Por un lado, que la normativa belga (referida en la propia sentencia) dispone que los voluntarios de las unidades operativas de protección civil no están comprendidos en la definición de trabajadores.
- Por otro, que el bombero belga se encontraba en las denominadas guardias no presenciales. Es decir, está en su domicilio en expectativa de servicio.

⁴² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta) en el asunto C-518/15 de 21 de febrero de 2018, Ville de Nivelles contra Rudy Matzak.

- Y, último, que el personal voluntario belga recibe las asignaciones que se detallan reglamentariamente y que se calculan a prorrata de las horas de prestación. Es decir, que ese bombero, llamado Rudy Matzak (y el resto de personal voluntario) solo cobraba por las horas que prestaba servicios efectivos.

3ª etapa.- Los tribunales españoles asumen la doctrina del TJUE al analizar la jornada de los trabajadores del transporte sanitario

A pesar de que existía doctrina unificadora del Tribunal Supremo desde el año 2016. A pesar de que se habían negociado y publicado convenios colectivos posteriores a este año 2016, permitiendo las guardias de veinticuatro horas. A pesar de que la gran mayoría del colectivo de empleados de ambulancias venían aceptando pacíficamente el régimen de trabajo. A pesar de todo ello, una nueva demanda de conflicto colectivo planteada ante el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, consigue, si se me permite la expresión utilizada en el ámbito del Derecho Laboral, “romper la paz social”⁴³.

Tras esta primera sentencia, fueron dictándose otras posteriores en otros juzgados y tribunales autonómicos en las que, acogiendo la doctrina del tribunal europeo, y tomando como referencia la dictada en Cantabria, se consideraba que todas las horas de presencia que excedieran del límite anual de las mil ochocientas, habrían de considerarse como horas extraordinarias.

A modo de anécdota, debo indicar que el conflicto colectivo que da origen a esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria se planteó, inicialmente, porque la empresa no pagaba las horas de presencia a sus trabajadores. De manera que cuando se formula la demanda se “dispara por elevación” reclamando, no el abono de las horas de presencia conforme a la tarifa establecida en el convenio, sino como si se tratase de horas extraordinarias, a un precio mucho más alto

⁴³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social núm. 765/2018, de 12 de noviembre).

que el de la hora de presencia, aprovechando lo que había dicho el TJUE hacía muy pocas fechas.

Como se puede comprender, ante esta situación, con convenios colectivos en vigor y con estructuras organizativas empresariales asentadas sobre un régimen de trabajo que había avalado el Tribunal Supremo en 2016, las sentencias que condenaban a pagar horas extraordinarias suponían un duro revés y una puesta en peligro del tradicional *modus operandi* del transporte sanitario.

La excepción a esta manera de entender el problema vino de la mano del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. En sentencia de 16 de noviembre de 2021⁴⁴, este órgano jurisdiccional, acogiendo las argumentaciones de la empresa de transporte sanitario de Toledo, en cuanto a la vigencia del Real Decreto 1561/1995 y de la Directiva europea, ya largamente mencionados, declaró que las horas de presencia realizadas, de conformidad con estas normas, no tenían la consideración de horas extraordinarias. Argumentaba el Tribunal que lo que dice el Real Decreto es que la jornada de trabajo efectivo es de 1.800 horas/año, y a ello se han de añadir las horas de presencia autorizadas que son, en cómputo anual, 450 horas. Y puesto que, en el concreto caso, no se superaban estos límites, se dictó un fallo declarando que no existían horas extraordinarias.

Argumentó la defensa letrada de la empresa (el autor de este estudio) que el personal que presta servicios en las ambulancias es personal de movimiento, o, en terminología de la Directiva 2003/88/CE, trabajadores móviles. Categoría que se recoge en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales y en el convenio colectivo de aplicación.

Se alegó que la Sentencia del TJUE no afecta con sus pronunciamientos ni a la normativa española, ni al convenio colectivo aplicable a este caso. La sentencia del TJUE de 21

⁴⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha núm. 1742/2021, de 16 de noviembre. Hay que señalar que, recurrida en casación para unificación de doctrina, la sentencia ha sido revocada por el Tribunal Supremo mediante resolución dictada el 16 de enero de 2025 (cuatro años después).

de febrero de 2018, del caso Matzak, no establece que las horas que el trabajador pasa en su domicilio en expectativa de servicio a disposición del empresario deban ser consideradas horas extraordinarias; solo dice que deben considerarse tiempo de trabajo, sin entrar a considerar los límites de la Directiva 2003/88/CE. Y para los trabajadores móviles de las ambulancias el tiempo de trabajo está constituido por tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia. Se manifestó que la propia Directiva dispone que se puede excepcionar el límite máximo de cuarenta y ocho horas de trabajo en un período de siete días en actividades que no tengan una duración medida. Que también excepciona respecto de los trabajadores móviles el descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas; la pausa cuando el tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas; un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, por cada siete días de trabajo; y el tiempo de trabajo nocturno.

Se alegó que la situación del bombero voluntario belga nada tenía que ver con la de los trabajadores de las ambulancias, pues estos están vinculados a la empresa por un contrato de trabajo y sus retribuciones remuneran e incluyen tanto el trabajo efectivo como las horas de presencia.

Se adujo, en fin, que la Sentencia dictada por el Tribunal de Cantabria no crea jurisprudencia y a nuestros efectos la doctrina que se debía aplicar es la unificada por el Tribunal Supremo en el año 2016.

4ª etapa.- El Tribunal Supremo rectifica su doctrina anterior

El hecho de existir sentencias contradictorias acerca de esta cuestión de las horas de presencia, provocó que se planteara nuevamente recursos de casación para la unificación de doctrina. El Tribunal Supremo tenía que pronunciarse. Y lo hizo en una sentencia del Pleno de la Sala Social del año 2022⁴⁵, en la que, rectificando su anterior doctrina, dictaminó que no resulta aplicable a las empresas de transporte de

⁴⁵ STS Pleno 159/2022, de 17 de febrero (recurso 123/2020).

enfermos y accidentados en ambulancia el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, por no tratarse de una actividad de transporte por carreteras, ni estar excluido con carácter general el sector de transportes del régimen de jornada de la Directiva 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo (solo establece excepciones para el transporte de pasajeros en servicios de transporte urbano regular).

A tenor de ello, se estimó reconocer el carácter de horas extraordinarias a las que superan la jornada anual de 1.800 horas prevista para los trabajadores del sector de ambulancias que llevan a cabo el servicio de emergencias, en régimen de 24 horas/día y descanso de 72 horas; y que el tiempo de presencia en la base o centro de trabajo es tiempo de trabajo que ha de computarse a efectos de los límites de la jornada anual.

Debo mantener, y es una opinión absolutamente personal, que el cambio de doctrina del Tribunal Supremo tiene bien poca justificación. Se entiende y acepta por cualquier jurista que todas las normas son interpretables. Que todo precepto jurídico puede ofrecer diversas lecturas según los ojos que lo lean. El Tribunal Supremo en esta Sentencia de 2022 dice expresamente que *“La aplicación del tenor literal de los arts. 1.3, 17 y 18 de la Directiva 2003/88/CE, interpretados a la luz de la citada doctrina del TJUE, obliga a concluir que los trabajadores que transportan enfermos en ambulancias no están excluidos de los preceptos de aquella directiva que establecen límites a la duración máxima del trabajo semanal”*⁴⁶.

Pero resulta que, leído literalmente el artículo 17.1 de la Directiva, encontramos que dice lo siguiente: *“Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los*

⁴⁶ Ibid. Fundamento de derecho sexto, núm. 5

artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente (...)”.

¿Se puede imaginar algún magistrado del Tribunal Supremo que un servicio de ambulancias que es activado para atender un accidente (el del tren Alvia en Galicia, por ejemplo), una catástrofe natural (la reciente DANA de Valencia) o un atentado terrorista (el de las bombas en Atocha), lo hacen sabiendo de antemano cuánto tiempo va a durar su actuación? Naturalmente que la respuesta es que no. Y si es así, ¿qué sentido tiene excluir al servicio de ambulancias del Real Decreto sobre jornadas especiales de trabajo? Desde mi punto de vista, ninguno. Pero ahí está la sentencia.

5ª etapa.- Una propuesta jurídica que solucione el problema de la jornada

Está claro que las Sentencias del Tribunal Supremo después de la del año 2022 han supuesto dejar sin apoyo legal al sector de transporte en ambulancia en materia de jornada de trabajo. No se pueden realizar horas de presencia porque el Tribunal Supremo ha dictaminado que son horas extraordinarias. De manera que, de hecho, han quedado derogados los convenios colectivos que establecen dicha jornada. Esta situación ha tenido como consecuencia la proliferación de demandas individuales de trabajadores exigiendo el cobro de horas extraordinarias; y el levantamiento de actas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se liquidan cuotas por horas extraordinarias con carácter retroactivo de cuatro años y las consiguientes actas de infracción con imposición de multas.

Había que actuar jurídicamente por parte de las empresas. Y, tras estudiar concienzudamente el asunto, se atisbó una solución posible. Esa solución surge de responder afirmativamente algunas preguntas:

- ¿Es el transporte sanitario un servicio esencial que debe prestarse 24 horas al día durante todo el año?

- ¿Está vinculado el transporte sanitario al Servicio Nacional de Salud?
- ¿Está el sector sin cobertura jurídica en cuanto a la jornada de trabajo, dadas las especiales circunstancias en que el servicio debe prestarse?

La respuesta positiva a las cuestiones nos llevó a pensar en la aplicación supletoria de las previsiones contenidas en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud⁴⁷. Si no había normativa que nos acogiera en el Derecho Privado, buscaríamos la aplicación supletoria de una norma de Derecho Público.

Concretamente establece esa disposición adicional segunda que:

El régimen de jornada y de descansos establecido en la sección 1ª del capítulo X de esta ley será de aplicación, bien con carácter supletorio en ausencia de regulación sobre jornada y descansos en los convenios colectivos en cada caso aplicables, bien directamente si la regulación de esta ley resulta más beneficiosa que las previsiones de dichos convenios, al personal de los centros vinculados o concertados con el Sistema Nacional de Salud, cuando tales centros estén formalmente incorporados a una red sanitaria de utilización pública.

Lo que establece esta ley en esa sección primera del capítulo X son las disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y salud del personal estatutario en materia de ordenación del tiempo de trabajo. A tal fin, el artículo 47 prevé una jornada ordinaria que será la establecida legal o convencionalmente. También, el establecimiento en el artículo 48 de una jornada complementaria cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios. Y en el artículo

⁴⁷ Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (BOE núm. 30, de 17 de diciembre).

49 autoriza un régimen de jornada especial cuando las previsiones del artículo anterior fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen.

Este régimen abre la puerta a tener una regulación de esos excesos de jornada para los trabajadores del transporte sanitario. Y en cuanto tal, en algunas empresas se pactaron calendarios laborales aplicando lo dispuesto en el Estatuto Marco. Así se hizo, por ejemplo, en la empresa concesionaria del servicio de transporte sanitario en la provincia de Toledo de común acuerdo con el comité de empresa. También algún convenio colectivo se aprobó recogiendo la expresa remisión en materia de jornada a lo establecido en la Ley 55/2003; por ejemplo en el Principado de Asturias⁴⁸.

No obstante, la conflictividad no cesaba. Y en esta tesitura la patronal mayoritaria estatal presentó una demanda de conflicto colectivo ante la Sala Social de la Audiencia Nacional⁴⁹. En esta demanda se solicitaba que se declarase de aplicación para las empresas y personas trabajadoras del sector de transporte sanitario, las previsiones contenidas en la Disposición Adicional segunda de la Ley 55/2003 ante la inexistencia de regulación convencional de la jornada y descansos (al haberse derogado de hecho por el Tribunal Supremos); por tratarse la actividad desarrollada en este sector de servicios adscritos al Servicio Nacional de Salud; y porque en la normativa estatal a las ambulancias se les cataloga como centros sanitarios.

Durante la tramitación del procedimiento judicial, invitadas por los magistrados, las partes litigantes decidieron someter el objeto del

⁴⁸ Resolución del Principado de Asturias de 12 de febrero, que acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el transporte de enfermos y accidentados en ambulancias (Boletín Oficial del Principado de Asturias núm. 38, de 22 de febrero de 2024).

⁴⁹ Conflicto Colectivo 101/2024, instado por la patronal ANEA ante la Audiencia Nacional.

litigio a un arbitraje laboral, situación perfectamente posible y regulada en la normativa vigente⁵⁰.

Así, en fecha 16 de julio de 2024, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al compromiso arbitral por ellas suscrito, emitió el laudo⁵¹.

El laudo arbitral declara que *el párrafo segundo de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003 y, por derivación, lo contemplado en la sección 1ª de su capítulo X al que se remite, resulta de aplicación a las empresas de transportes de ambulancias incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio estatal, respecto del personal de movimiento que presta servicios a través de estas empresas para el Sistema Nacional de Salud*. Como, además, se debe respetar las previsiones contempladas en la Directiva europea sobre ordenación del tiempo de trabajo, se establecen en el laudo una serie de condicionantes que detallan cómo se deben aplicar y computar tanto la jornada ordinaria, como las horas complementarias y las jornadas especiales. Establece asimismo que, respetando una serie de condiciones, el personal podrá realizar guardias de veinticuatro horas seguidas. Y, nota importante, la Ley 55/2003 y, por supuesto, el laudo arbitral, determinan que las horas complementarias y las jornadas especiales no tienen en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En lo que tocante al tema de este trabajo, el propio laudo expresa que:

⁵⁰ La mediación, la conciliación y el arbitraje son los denominados sistemas autónomos de solución de conflictos laborales. Están regulados en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial), de 26 de noviembre de 2020 (BOE núm. 334, de 23 de diciembre).

⁵¹ Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. (BOE núm. 184, de 31 de julio).

Tanto las representaciones empresariales como las sindicales, acordaron que por vía del presente laudo se contemplase el efecto que tendría una hipotética modificación en el futuro de la jornada ordinaria máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores, en particular, una modificación de las cuarenta horas semanales en cómputo anual prevista en estos momentos en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores. A juicio de este árbitro, una modificación de esta jornada ordinaria máxima legal debería producir idénticos efectos para todos los trabajadores de las empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias, con independencia de que se trate o no de personal de movimiento. Por tanto, en la hipótesis de que se produzca una reducción de la jornada ordinaria máxima legal actual de las 40 horas semanales en cómputo anual, ello debe provocar idéntica reducción en la jornada ordinaria del personal de movimiento.

Es decir, que el árbitro ya prevé que pueda darse una regulación estatal que reduzca la jornada ordinaria de trabajo. Lo que necesariamente, redundará en la minoración del número total de horas anuales que realice el personal de movimiento.

c) El desenlace

Lamentablemente, esta tragicomedia no ha concluido todavía. Aun habiéndose dictado el laudo arbitral de obligado cumplimiento y con carácter de convenio colectivo, sigue sin pacificarse el escenario. Protagonistas y antagonistas continuamos enzarzados en dialécticas jurídicas.

Primero, fue la impugnación del mismo laudo ante la Audiencia Nacional por alguno de los sindicatos a los que no gustó su contenido,

solicitando la nulidad del mismo⁵². La Audiencia Nacional ya ha avalado la legalidad y validez del laudo.

Después, surge el debate acerca de si el laudo arbitral puede aplicarse con carácter retroactivo. Es decir, si se aplica desde que se ha dictado el mismo (16 de julio de 2024) o si es posible hacerlo tomando como punto de partida la fecha de la misma entrada en vigor de la Ley 55/2003 a la que se remite el arbitraje⁵³. Esta cuestión es importante para determinar si, respecto de las demandas interpuestas con anterioridad al laudo, existiría obligación de pagar el exceso de horas sobre las 1.800 anuales, como horas extraordinarias. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en un procedimiento judicial defendido nuevamente por el autor de este estudio, ha inclinado la balanza por la opción defendida por la empresa de aplicar la Ley 55/2003 con carácter retroactivo. Sin embargo esta sentencia ha sido recurrida en casación ante el Tribunal Supremo; a la fecha de redactar este estudio, está pendiente de resolución.

⁵² El procedimiento se ha resuelto por la Sentencia de la Audiencia Nacional 174/2024, de 16 de diciembre, desestimando la demanda de nulidad y, en consecuencia, declarando la validez del laudo.

⁵³ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 55/2025, de 16 de enero, ha dictaminado que el régimen de jornada establecido en el Estatuto Marco, al que se refiere el laudo arbitral, se puede aplicar con carácter retroactivo. En consecuencia, la empresa no debe retribuir como horas extraordinarias, ninguna de las que se hayan realizado superando la jornada de 1.800 anuales desde que se realizan este tipo de jornadas.

III. UN BREVE ANÁLISIS CRÍTICO DE LA TRAGICOMEDIA ACERCA DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

El siglo XXI ha estado marcado por la creciente preocupación sobre la flexibilidad en las jornadas de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal. En este contexto, la jornada laboral en España ha experimentado una transformación hacia una mayor flexibilidad derivada en gran medida por la introducción y aplicación de las tecnologías de la información y la globalización de los mercados. El hecho de poder servirse de esas nuevas tecnologías que permiten disponer de nuestra oficina virtual en casi cualquier lugar; el teletrabajo y las formas de trabajo autónomo; la implementación de la inteligencia artificial, han hecho que los límites tradicionales de la jornada laboral se diluyan.

La actualidad del asunto está marcada en España por el Proyecto de Ley para la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión⁵⁴. El texto propone medidas encaminadas a lograr de un modo inmediato una reducción de la jornada de trabajo a treinta y siete horas y media en cómputo anual. Es importante señalar que este Proyecto de Ley ha sido aprobado por el gobierno sin el oportuno consenso con las organizaciones empresariales⁵⁵.

Desde el gobierno se considera que la reducción de jornada laboral va a contribuir a una mejora de la conciliación laboral y familiar, así como al aumento de la productividad. La reforma responde a un clamor sindical que defiende la importancia de la conciliación y la salud mental de los trabajadores. Se trata, según el gobierno de un texto que procura aumentar el descanso y el ocio, evitando el agotamiento. Un texto que además pretende proteger los salarios y mantener las retribuciones de siempre, impulsar la creación de nuevos puestos a medio plazo, elevar la motivación y el rendimiento en el entorno laboral.

⁵⁴ Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, de 16 de mayo de 2025.

⁵⁵ Dictamen 1/2025 del Consejo Económico y Social de 25 de febrero de 2025.

Las recomendaciones de la Comisión Europea también respaldan esta línea de actuación, al considerar que unas jornadas más razonables favorecen un equilibrio real entre la vida personal y el empleo.

No obstante, las virtudes teóricas apuntadas, la reducción de la jornada laboral podría tener diversas consecuencias adversas para las empresas, dependiendo de su tamaño, sector y estructura de plantilla.

Para las pequeñas empresas⁵⁶ y los autónomos asumir esta reducción sin comprometer la calidad del servicio o aumentar los precios podría resultar especialmente difícil, poniendo en riesgo su viabilidad.

Además, en líneas generales, otras posibles consecuencias incluyen:

- El aumento de los costes laborales. Debido a que la reducción de la jornada no implica una disminución proporcional del salario, las empresas verán incrementado el coste por hora trabajada. Esto puede impactar negativamente en la rentabilidad, especialmente en sectores con márgenes ajustados.
- En el caso concreto de las empresas de transporte sanitario, desde la patronal ANEA, se ha manifestado que la implantación de la jornada laboral de 37,5 horas conllevaría, según las estimaciones técnicas, basadas en las cuentas auditadas de los años 2022 y 2023, un incremento del coste por hora del 6,7%. La aplicación de esta medida sin ajustes en los pliegos administrativos para los contratos de prestación de servicio público, supondría un fuerte desequilibrio económico para las empresas del sector, que podría derivar en pérdidas y afectar directamente a la sostenibilidad del servicio.
- Dificultades para mantener el mismo horario. Sectores como la hostelería o el comercio, que dependen de horarios establecidos y atención al público, podrían enfrentar desafíos para cubrir las horas necesarias sin incurrir en costes adicionales por horas extra.

⁵⁶ Las pequeñas empresas se definen como aquellas que ocupan entre diez y cincuenta trabajadores y cuyo volumen de negocios anual no supera los diez millones de euros. (Fuente: Portal IPYME. Ministerio de Industria y Turismo).

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por su parte, advierte que el proyecto de ley incluye medidas que podrían no cumplirse sin un refuerzo del organismo. Sin más funcionarios adscritos a este servicio inspector no se podrá hacer frente a la vigilancia de que se cumpla la reducción de la jornada⁵⁷.

La jornada laboral en España ha recorrido un largo camino desde las numerosas horas de trabajo de la Revolución Industrial hasta las propuestas contemporáneas sobre la flexibilidad laboral. El debate sobre la reducción de la jornada es apasionante. No hay que olvidar que, cuando en 1983 se aprobó la reducción a las cuarenta horas semanales, la patronal CEOE se mostró beligerante en contra de la medida. Sin embargo, se implantó y normalizó. El proyecto de ley que presenta el gobierno para reducir a treinta y siete horas y media semanales la jornada ordinaria, vuelve a contar con la oposición de la patronal, básicamente por las razones arriba expuestas. Es esa tensión social que apunté al inicio de mi exposición como motivadora de las normas laborales.

Desde mi punto de vista, la clave para que se introduzca una reducción de jornada efectiva pasa por encontrar un equilibrio entre la productividad económica, el bienestar de los trabajadores y las demandas del mercado laboral⁵⁸. Esto, en un país donde el predominio del sector servicios es apabullante⁵⁹ es una tarea difícil de abordar. Sobre todo si atendemos a aquellos análisis en que se ha puesto de manifiesto que la

⁵⁷ GRUPO 2000. <https://www.grupo2000.es/> 19 de mayo de 2025.

⁵⁸ BBVA RESEARCH. Productividad laboral: España vs UEM. (julio 2024). En este informe se pone de manifiesto que el déficit crónico de productividad laboral entre España y la eurozona se ha ampliado en la última década, a pesar de que tanto el valor añadido por hora como por trabajador han avanzado más en España desde 2022. Todos los sectores no agrarios exhiben niveles de productividad menores en España que en la UEM. Además, las actividades más productivas tienen un peso comparativamente reducido en las horas trabajadas, mientras que la participación de las menos productivas es mayor que la de sus equivalentes europeos.

⁵⁹ Según los datos publicados por el INE, la distribución porcentual de los activos por sector económico en el primer trimestre de 2025 es el siguiente: el sector servicios supone el 72,3%, la construcción el 6,5%, la industria el 12,4% y la agricultura el 3,6%, los desempleados en busca de empleo el 5,1%.

productividad en España no se compadece con la cantidad de horas trabajadas⁶⁰. Y por otra parte, si de lo que se trata es de hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar con la laboral, quizá fuera conveniente replantearse las situaciones (perfectamente legales en nuestro ordenamiento) de pluriactividad y pluriempleo en España⁶¹.

Reducir la jornada sin afectar negativamente la productividad es tarea difícil. La idiosincrasia de los españoles, el tejido productivo, el *modus vivendi*, incluso, el clima de cada región, son factores que, si no son tenidos en cuenta, pueden hacer estéril cualquier intento de reducción de la jornada.

La pretensión de querer imponer derechos laborales sin atender los intereses de todos los actores implicados es hartamente arriesgada. Reclamo la importancia del diálogo social, la búsqueda de consensos. Y en lo tocante a este ámbito, apelo a la importancia de la negociación colectiva. Son las empresas y los trabajadores quienes mejor conocen las necesidades y las expectativas de cada sector. Forzar las legislaciones básicas sin considerar que no todos los sectores productivos son idénticos, puede ser un error que lleve a consecuencias poco deseables.

Este que he expuesto es mi criterio que, modestamente, someto a cualquier otra opinión mejor fundada que la mía.

Muchas gracias.

⁶⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024). “Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España”.

⁶¹ La pluriactividad se refiere a trabajar en diferentes regímenes de la Seguridad Social, (por cuenta ajena como empleados o por cuenta propia como autónomos, por ejemplo). Mientras que el pluriempleo se refiere a tener varios empleos asalariados dentro del mismo régimen (*verbi gratia*, trabajar como asalariado en dos empresas distintas).

Post scriptum:

Hablaba en el preámbulo de este análisis, del dinamismo del derecho laboral. Esta cualidad, decía más arriba, es una virtud, pero, también es una vulnerabilidad. Porque, aunque por un lado, le permite adaptarse a las realidades cambiantes del mundo del trabajo; es también una herramienta de vaivenes políticos y económicos.

Este dinamismo, esos vaivenes políticos, se han puesto de manifiesto en relación con el “Proyecto de Ley para la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión”, aprobado por el Gobierno el 16 de mayo de 2025. El 10 de septiembre de 2025, seis días después de dictar mi discurso de ingreso en la Academia, el Congreso rechazó por mayoría la tramitación de dicho proyecto de ley. El Gobierno tuvo que retirarlo y, de momento, no se aprobará la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales.

Toledo, 11 de septiembre de 2025.

Rogelio Sánchez Molero
Académico Correspondiente en Toledo

COLECCIÓN: **DISCURSOS ACADÉMICOS**

Coordinación: **Dominga Trujillo Jacinto del Castillo**

1. *La Academia de Ciencias e Ingenierías de Lanzarote en el contexto histórico del movimiento académico.* (Académico de Número). **Francisco González de Posada**. 20 de mayo de 2003. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
2. *D. Blas Cabrera Topham y sus hijos.* (Académico de Número). **José E. Cabrera Ramírez**. 21 de mayo de 2003. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
3. *Buscando la materia oscura del Universo en forma de partículas elementales débiles.* (Académico de Honor). **Blas Cabrera Navarro**. 7 de julio de 2003. Amigos de la Cultura Científica.
4. *El sistema de posicionamiento global (GPS): en torno a la Navegación.* (Académico de Número). **Abelardo Bethencourt Fernández**. 16 de julio de 2003. Amigos de la Cultura Científica.
5. *Cálculos y conceptos en la historia del hormigón armado.* (Académico de Honor). **José Calavera Ruiz**. 18 de julio de 2003. INTEMAC.
6. *Un modelo para la delimitación teórica, estructuración histórica y organización docente de las disciplinas científicas: el caso de la matemática.* (Académico de Número). **Francisco A. González Redondo**. 23 de julio de 2003. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
7. *Sistemas de información centrados en red.* (Académico de Número). **Silvano Corujo Rodríguez**. 24 de julio de 2003. Ayuntamiento de San Bartolomé.
8. *El exilio de Blas Cabrera.* (Académica de Número). **Dominga Trujillo Jacinto del Castillo**. 18 de noviembre de 2003. Departamento de Física Fundamental y Experimental, Electrónica y Sistemas. Universidad de La Laguna.
9. *Tres productos históricos en la economía de Lanzarote: la orquilla, la barrilla y la cochinilla.* (Académico Correspondiente). **Agustín Pallarés Padilla**. 20 de mayo de 2004. Amigos de la Cultura Científica.
10. *En torno a la nutrición: gordos y flacos en la pintura.* (Académico de Honor). **Amador Schüller Pérez**. 5 de julio de 2004. Real Academia Nacional de Medicina.
11. *La etnografía de Lanzarote: “El Museo Tanit”.* (Académico Correspondiente). **José Ferrer Perdomo**. 15 de julio de 2004. Museo Etnográfico Tanit.
12. *Mis pequeños dinosaurios. (Memorias de un joven naturalista).* (Académico Correspondiente). **Rafael Arozarena Doblado**. 17 diciembre 2004. Amigos de la Cultura Científica.
13. *Laudatio de D. Ramón Pérez Hernández y otros documentos relativos al Dr. José Molina Orosa.* (Académico de Honor a título póstumo). 7 de marzo de 2005. Amigos de la Cultura Científica.
14. *Blas Cabrera y Albert Einstein.* (Acto de Nombramiento como Académico de Honor a título

- póstumo del Excmo. Sr. D. **Blas Cabrera Felipe**). **Francisco González de Posada**. 20 de mayo de 2005. Amigos de la Cultura Científica.
15. *La flora vascular de la isla de Lanzarote. Algunos problemas por resolver*. (Académico Correspondiente). **Jorge Alfredo Reyes Betancort**. 5 de julio de 2005. Jardín de Aclimatación de La Orotava.
 16. *El ecosistema agrario lanzaroteño*. (Académico Correspondiente). **Carlos Lahora Arán**. 7 de julio de 2005. Dirección Insular del Gobierno en Lanzarote.
 17. *Lanzarote: características geoestratégicas*. (Académico Correspondiente). **Juan Antonio Carrasco Juan**. 11 de julio de 2005. Amigos de la Cultura Científica.
 18. *En torno a lo fundamental: Naturaleza, Dios, Hombre*. (Académico Correspondiente). **Javier Cabrera Pinto**. 22 de marzo de 2006. Amigos de la Cultura Científica.
 19. *Materiales, colores y elementos arquitectónicos de la obra de César Manrique*. (Acto de Nombramiento como Académico de Honor a título póstumo de **César Manrique**). **José Manuel Pérez Luzardo**. 24 de abril de 2006. Amigos de la Cultura Científica.
 20. *La Medición del Tiempo y los Relojes de Sol*. (Académico Correspondiente). **Juan Vicente Pérez Ortiz**. 7 de julio de 2006. Caja de Ahorros del Mediterráneo.
 21. *Las estructuras de hormigón. Debilidades y fortalezas*. (Académico Correspondiente). **Enrique González Valle**. 13 de julio de 2006. INTEMAC.
 22. *Nuevas aportaciones al conocimiento de la erupción de Timanfaya (Lanzarote)*. (Académico de Número). **Agustín Pallarés Padilla**. 27 de junio de 2007. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
 23. *El agua potable en Lanzarote*. (Académico Correspondiente). **Manuel Díaz Rijo**. 20 de julio de 2007. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
 24. *Anestesiología: Una especialidad desconocida*. (Académico Correspondiente). **Carlos García Zerpa**. 14 de diciembre de 2007. Hospital General de Lanzarote.
 25. *Semblanza de Juan Oliveros. Carpintero – imaginero*. (Académico de Número). **José Ferrer Perdomo**. 8 de julio de 2008. Museo Etnográfico Tanit.
 26. *Estado actual de la Astronomía: Reflexiones de un aficionado*. (Académico Correspondiente). **César Piret Ceballos**. 11 de julio de 2008. Iltre. Ayuntamiento de Tías.
 27. *Entre aulagas, matos y tabaibas*. (Académico de Número). **Jorge Alfredo Reyes Betancort**. 15 de julio de 2008. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
 28. *Lanzarote y el vino*. (Académico de Número). **Manuel Díaz Rijo**. 24 de julio de 2008. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
 29. *Cronobiografía del Dr. D. José Molina Orosa y cronología de acontecimientos conmemorativos*. (Académico de Número). **Javier Cabrera Pinto**. 15 de diciembre de 2008. Gerencia de Servicios Sanitarios. Área de Salud de Lanzarote.
 30. *Territorio Lanzarote 1402. Majos, sucesores y antecesores*. (Académico Correspondiente).

- Luis Díaz Feria**. 28 de abril de 2009. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
31. *Presente y futuro de la reutilización de aguas en Canarias*. (Académico Correspondiente). **Sebastián Delgado Díaz**. 6 de julio de 2009. Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información.
32. *El análisis del tráfico telefónico: una herramienta estratégica de la empresa*. (Académico Correspondiente). **Enrique de Ferra Fantín**. 9 de julio de 2009. Excmo. Cabildo de Fuerteventura.
33. *La investigación sobre el fondo cósmico de microondas en el Instituto de Astrofísica de Canarias*. (Académico Correspondiente). **Rafael Rebolo López**. 11 de julio de 2009. Instituto de Astrofísica de Canarias.
34. *Centro de Proceso de Datos, el Cerebro de Nuestra Sociedad*. (Académico Correspondiente). **José Damián Ferrer Quintana**. 21 de septiembre de 2009. Museo Etnográfico Tanit.
35. Solemne Sesión Académica Necrológica de Homenaje al Excmo. Sr. D. Rafael Arozarena Doblado, Académico Correspondiente en Tenerife. *Laudatio Académica* por **Francisco González de Posada** y otras *Loas*. 24 de noviembre de 2009. Ilte. Ayuntamiento de Yaiza.
36. *La Cesárea. Una perspectiva bioética*. (Académico Correspondiente). **Fernando Conde Fernández**. 14 de diciembre de 2009. Gerencia de Servicios Sanitarios. Área de Salud de Lanzarote.
37. *La “Escuela Luján Pérez”: Integración del pasado en la modernidad cultural de Canarias*. (Académico Correspondiente). **Cristóbal García del Rosario**. 21 de enero de 2010. Fundación Canaria “Luján Pérez”.
38. *Luz en la Arquitectura de César Manrique*. (Académico Correspondiente). **José Manuel Pérez Luzardo**. 22 de abril de 2010. Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.
39. *César Manrique y Alemania*. (Académico Correspondiente). **Bettina Bork**. 23 de abril de 2010. Ilte. Ayuntamiento de Haría.
40. *La Química Orgánica en Canarias: la herencia del profesor D. Antonio González*. (Académico Correspondiente). **Ángel Gutiérrez Ravelo**. 21 de mayo de 2010. Instituto Universitario de Bio-Organica “Antonio González”.
41. *Visión en torno al lenguaje popular canario*. (Académico Correspondiente). **Gregorio Barreto Viñoly**. 17 de junio de 2010. Ilte. Ayuntamiento de Haría.
42. *La otra Arquitectura barroca: las perspectivas falsas*. (Académico Correspondiente). **Fernando Vidal-Ostos**. 15 de julio de 2010. Amigos de Écija.
43. *Prado Rey, empresa emblemática. Memoria vitivinícola de un empresario ingeniero agrónomo*. (Académico Correspondiente). **Javier Cremades de Adaro**. 16 de julio de 2010. Real Sitio de Ventosilla, S. A.
44. *El empleo del Análisis Dimensional en el proyecto de sistemas pasivos de acondicionamiento térmico*. (Académico Correspondiente). **Miguel Ángel Gálvez**

- Huerta.** 26 de julio de 2010. Fundación General de la Universidad Politécnica de Madrid.
45. *El anciano y sus necesidades sociales.* (Académico Correspondiente). **Aristides Hernández Morán.** 17 de diciembre de 2010. Excmo. Cabildo de Fuerteventura.
 46. *La sociedad como factor impulsor de los trasplantes de órganos abdominales.* (Académico de Honor). **Enrique Moreno González.** 12 de julio de 2011. Amigos de la Cultura Científica.
 47. *El Tabaco: de producto deseado a producto maldito.* (Académico Correspondiente). **José Ramón Calvo Fernández.** 27 de julio de 2011. Dpto. Didácticas Espaciales. ULPGC.
 48. *La influencia de la ciencia en el pensamiento político y social.* (Académico Correspondiente). **Manuel Medina Ortega.** 28 de julio de 2011. Grupo Municipal PSOE. Ayuntamiento de Arrecife.
 49. *Parteras, comadres, matronas. Evolución de la profesión desde el saber popular al conocimiento científico.* (Académico Numerario). **Fernando Conde Fernández.** 13 de diciembre de 2011. Italfármaco y Pfizer.
 50. *En torno al problema del movimiento perpetuo. Una visión histórica.* (Académico Correspondiente). **Domingo Díaz Tejera.** 31 de enero de 2012. Ayuntamiento de San Bartolomé
 51. *Don José Ramírez Cerdá, político ejemplar: sanidad, educación, arquitectura, desarrollo sostenible, ingeniería de obras públicas viarias y de captación y distribución de agua.* (Académico Correspondiente). **Álvaro García González.** 23 de abril de 2012. Excmo. Cabildo de Fuerteventura.
 52. *Perfil biográfico de César Manrique Cabrera, con especial referencia al Municipio de Haría.* (Académico Numerario). **Gregorio Barreto Viñoly.** 25 de abril de 2013. Ilte. Ayuntamiento de Haría.
 53. *Tecnología e impacto social. Una mirada desde el pasado hacia el futuro.* (Académico Correspondiente). **Roque Calero Pérez.** 26 de abril de 2013. Mancomunidad del Sureste de Gran Canaria.
 54. *Historia del Rotary Club Internacional: Implantación y desarrollo en Canarias.* (Académico Correspondiente). **Pedro Gopar González.** 19 de julio de 2013. Construcciones Lava Volcánica, S.L.
 55. *Ensayos en vuelo: Fundamento de la historia, desarrollo, investigación, certificación y calificación aeronáuticas.* (Académico Correspondiente). **Antonio Javier Mesa Fortún.** 31 de enero de 2014. Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial.
 56. *El cielo nocturno de Fuerteventura: Recurso para la Ciencia y oportunidad para el Turismo.* (Académico Numerario). **Enrique de Ferra Fantín.** 20 de mayo de 2015.
 57. *La Unión Europea ante las crisis internacionales.* (Académico Numerario). **Manuel Medina Ortega.** 24 de julio de 2015.
 58. *Seguridad alimentaria y disruptores endocrinos hoy.* (Académico Correspondiente). **Antonio**

Burgos Ojeda. 14 de diciembre de 2015.

59. *El Dr. Tomás Mena y Mesa: Médico filántropo majorero.* (Académico Numerario). **Aristides Hernández Morán.** 15 de diciembre de 2015.
60. *Callejero histórico de Puerto de Cabras - Puerto del Rosario.* (Académico Numerario). **Álvaro García González.** 20 de abril de 2016.
61. *El moderno concepto de Probabilidad y su aplicación al caso de los Seguros/Il moderno concetto di Probabilità e il suo rapporto con l'Assicurazione.* (Académico Correspondiente en Italia). **Claudio de Ferra.** 25 de julio de 2016.
62. *Comentarios históricos sobre la obra de Boccaccio. “De Canaria y de las otras islas nuevamente halladas en el océano allende España”.* (Académico Numerario). **Cristóbal García del Rosario.** 25 de julio de 2016.
63. «“Literatura Viva”, Una iniciativa en Lanzarote para fomentar la práctica de la *Lectura en VozAlta*». (Académico Correspondiente). **Manuel Martín-Arroyo Flores.** 26 de julio de 2016.
64. *La herencia centenaria de un soñador. Huella y legado de Manuel Velázquez Cabrera (1863-1916).* (Académico Correspondiente). **Felipe Bermúdez Suárez.** 17 de octubre de 2016.
65. *Propuesta para la provincialización de las islas menores del archipiélago canario.* (Académico Correspondiente). **Fernando Rodríguez López-Lannes.** 18 de octubre de 2016.
66. *Cambio Climático y Tabaco: El negocio está en la duda.* (Académico Numerario). **José Ramón Calvo Fernández.** 12 de diciembre de 2016.
67. *Los RPAS, un eslabón más en la evolución tecnológica.* (Académico Numerario). **Juan Antonio Carrasco Juan.** 30 de enero de 2017.
68. *La Seguridad de los Medicamentos.* (Académico Numerario). **José Nicolás Boada Juárez.** 31 de enero de 2017.
69. *Teoría de Arrecife.* (Académico Numerario). **Luis Díaz Feria.** 26 de abril de 2017.
70. *Sistemas críticos en aeronaves no tripuladas: Un ejemplo de optimización y trabajo en equipo.* (Académico Numerario). **Antonio Javier Mesa Fortún.** 28 de abril de 2017.
71. *1878 – 1945: La Arquitectura en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria en tiempos de Blas Cabrera Felipe.* (Académico Numerario). **José Manuel Pérez Luzardo.** 17 de mayo de 2017.
72. *Energía osmótica: una renovable prometedora en desarrollo.* (Académico Numerario). **Sebastián N. Delgado Díaz.** 20 de julio de 2017.
73. *El descubrimiento de Lanzarote y de Canarias por parte del navegante italiano Lanzarotto Malocello.* (Académico Correspondiente). **Alfonso Licata.** 21 de julio de 2017.
74. *La Palma Canaria: Una cultura agrícola-artesanal.* (Académico Correspondiente). **Gerardo Mesa Noda.** 25 de septiembre de 2017.

75. *El Reloj de Sol del Castillo de San Gabriel en Arrecife: Su carácter primicial y la difusión del modelo.* (Académico Numerario). **Juan Vicente Pérez Ortiz**. 22 de diciembre de 2017.
76. *Mis recuerdos de César Manrique.* (Académico Numerario). **José Dámaso Trujillo -“Pepe Dámaso”-**. 23 de abril de 2018.
77. *Un nuevo modelo de desarrollo sostenible: necesidad y características.* (Académico Numerario). **Roque Calero Pérez**. 24 de abril de 2018.
78. *Reserva de la Biosfera de Fuerteventura en la red mundial de Reservas de la Biosfera. Logros y retos de futuro.* (Académico Correspondiente). **Antonio Gallardo Campos**. 25 de abril de 2018.
79. *La Extraposofía o la Arquitectura del Universo.* (Académico Correspondiente). **Antonio Padrón Barrera**. 25 de abril de 2018.
80. *La huella del Vaticano II en Fuerteventura.* (Académico Numerario). **Felipe Bermúdez Suárez**. 16 de julio de 2018.
81. *La construcción de la nueva comisaría de Arrecife.* (Académico Numerario). **Fernando Rodríguez López-Lannes**. 19 de julio de 2018.
82. *Acupuntura médica occidental / Western medical acupuncture.* (Académico Correspondiente en el Reino Unido). **Bill Ferguson**. 12 de diciembre de 2018.
83. *Leonardo da Vinci. Quinto centenario de su fallecimiento.* (Académico Numerario). **Alfonso Licata**. 22 de mayo de 2019.
84. *De Lanzarote a la Luna y a Marte: Claves geológicas y astrobiológicas.* (Académico Correspondiente). **Jesús Martínez Frías**. 30 de enero de 2020.
85. *Remembranza de un académico poeta, Rafael Arozarena.* (Académico Numerario). **Manuel Martín-Arroyo Flores**. 10 de diciembre de 2020.
86. *La conservación del patrimonio paleontológico de Lanzarote.* (Académica Correspondiente). **Esther Martín González**. 18 de mayo de 2021.
87. *El Geoparque Mundial de la UNESCO Lanzarote y Archipiélago Chinijo.* (Académica Correspondiente). **María Elena Mateo Mederos**. 19 de mayo de 2021.
88. *Los ángeles en la obra fresquista de Francisco de Goya.* (Académica Correspondiente). **María Teresa Fernández Talaya**. 8 de septiembre de 2021.
89. *Integración en edificios de viviendas de la tecnología de enfriamiento pasivo (o de bajo gasto energético) por re-irradiación de onda larga.* (Académico Numerario). **Miguel Ángel Gálvez Huerta**. 9 de septiembre de 2021.
90. *Medio ambiente y salud, reflexiones post pandémicas.* (Académico Numerario). **Antonio Gallardo Campos**. 13 de diciembre de 2021.
91. *Control sanitario del tráfico marítimo en los puertos canarios occidentales: Epidemias.* (Académico Numerario). **Antonio Burgos Ojeda**. 14 de diciembre de 2021.

92. *Interlingua: La lengua global*. (Académico Numerario). **Domingo Díaz Tejera**. 3 de febrero de 2022.
93. *Los recuerdos de Blas Cabrera en Lanzarote hasta 1978*. (Académico Correspondiente). **Enrique Díaz Herrera**. 26 de mayo de 2022.
94. *Canarias: Cuando el magma alcanza el Cosmos*. (Académico Numerario). **Jesús Martínez Frías**. 27 de mayo de 2022.
95. *Consideraciones en torno al lenguaje. Las variedades atlántica y canaria de la Lengua Española*. (Académica Correspondiente). **María Dolores Fajardo Espino**. 27 de mayo de 2022.
96. *Julio Palacios frente a Einstein y a la Relatividad*. (Académico Correspondiente). **Albino Arenas Gómez**. 17 de mayo de 2023.
97. *El reformismo de Felipe V y la derrota atlántica del comercio con las Indias: Una tarea de José Patiño*. (Académico Correspondiente). **Fernando López Rodríguez**. 17 de mayo de 2023.
98. *La globalización: amenazas y oportunidades*. (Académico Correspondiente). **Alfredo Rocafort Nicolau**. 18 de mayo de 2023.
99. *La trimilenaria Cádiz, madre de la Cirugía moderna y contemporánea española*. (Académico Correspondiente). **José Antonio Salido Valle**. 19 de mayo de 2023.
100. *El registro fósil marino de Macaronesia: interpretando eventos de su historia geológica*. (Académica Numeraria). **María Esther Martín González**. 19 de mayo de 2023.
101. *Antonio de Nebrija. El humanista que amaba las palabras. Quinto centenario de su fallecimiento (1444-1522)*. (Académica Correspondiente). **Cecilia Kindelán Amorrich**. 13 de julio de 2023.
102. *La inteligencia artificial y la estupidez natural*. (Académico Correspondiente). **Jordi Martí Pidelaserra**. 14 de julio de 2023.
103. *Liderazgo empresarial en el siglo XXI: creación de valor compartido y nuevos estilos de dirección*. (Académico Correspondiente). **Jaume Llopis Casellas**. 26 de octubre de 2023.
104. *La usura en la España del Siglo XXI*. (Académico Correspondiente). **Xabier Añoveros Trías de Bes**. 26 de octubre de 2023.
105. *Observaciones acerca de la navegación desde nuestros días hasta su origen histórico*. (Académico Correspondiente). **Félix Martín de Loeches Martín**. 27 de octubre de 2023.
106. *El enfoque una sola salud, en la lucha para el control de la resistencia a los antibióticos*. (Académica Correspondiente). **Mª Àngels Calvo Torras**. 11 de diciembre de 2023.
107. *La presencia de la bioética en un grupo sanitario privado español*. (Académica Correspondiente). **María Anunciación Tormo Domínguez**. 12 de diciembre de 2023.
108. *De la polución al cambio climático*. (Académico Correspondiente). **Marcelino Benítez de Soto y Sánchez-Ventura**. 15 de diciembre de 2023.

109. *El Instituto “Blas Cabrera Felipe”: Historia de la Enseñanza Secundaria en Lanzarote hasta 1978.* (Académico Numerario). **Enrique Díaz Herrera.** 28 de febrero de 2024.
110. *Comentarios (bastante personales) sobre la obra de: Jorge Luis Borges.* (Académico Numeraria). **María Dolores Fajardo Espino.** 29 de febrero de 2024.
111. *Identidad personal y Humanidad, una relación que conviene comprender. Una indagación sobre el sentido de la vida humana.* (Académico Correspondiente). **Juan Jesús González Torres.** 1 de marzo de 2024.
112. *El sabor dulce. Azúcares y edulcorantes.* (Académico Correspondiente). **Rafael Urrialde de Andrés.** 25 de abril de 2024.
113. *La sanidad que tenemos, necesitamos y queremos.* (Académico Correspondiente). **Antonio Alarcó Hernández.** 25 de abril de 2024.
114. *La alargada sombra de la serendipia en el origen de la era psicofarmacológica: ¿Mito o realidad?* (Académico Correspondiente). **Francisco López Muñoz.** 26 de abril de 2024.
115. *La ética como valor fundamental de las empresas familiares.* (Académico Correspondiente). **Felipe Hernández Perlines.** 26 de abril de 2024.
116. *La Inteligencia artificial: Oportunidades y Riesgos.* (Académica Correspondiente). **Montserrat Casanovas Ramón.** 27 de abril de 2024.
117. «Concierto discursado. “Las suites para cello, Bach y el Siglo XX”. Obras de Bach, Reger, Cassadó y Bloch». (Académico Correspondiente). **Francisco Javier González Navarro.** 27 de abril de 2024.
118. *Impacto presente y futuro de la obesidad: Nuevos biomarcadores, el índice TyG.* (Académico Correspondiente). **Fernando Vidal-Ostos de Lara.** 21 de mayo de 2024.
119. *La tragedia del Titanic y el Convenio S.O.L.A.S. (Seguridad de la vida en el mar). Un antes y un después en la Seguridad Marítima.* (Académico Correspondiente). **José Antonio Reyero López.** 22 de mayo de 2024.
120. *Arquitectura de lo excéntrico a lo extraordinario.* (Académico Numerario). **Antonio Padrón Barrera.** 23 de mayo de 2024.
121. *El riesgo de zozobra de buques atracados en puerto; el caso del buque ‘Super Servant 4’.* (Académico Correspondiente). **Amable Vicente Esparza Lorente.** 20 de septiembre de 2024.
122. *Turismo cultural y creativo.* (Académica Correspondiente). **Idaira Clavijo Casanova.** 21 de septiembre de 2024.
123. *Biología cuántica, la frontera sin límites.* (Académico Correspondiente). **Joaquim Gironella Coll.** 31 de octubre de 2024.
124. *Lanzarote y Fuerteventura: Ecos de fuego y arena en Canarias. Una mirada desde la distancia.* (Académica Correspondiente). **M. Esther Subirá Lobera.** 1 de noviembre de 2024.

125. *Núcleo y polos de la psiquiatría.* (Académico Correspondiente). **José Luis González de Rivera y Revuelta.** 10 de diciembre de 2024.
126. *El papel de las Academias en el siglo XXI: tradición, excelencia y desafíos compartidos.* (Académico de Honor). **Alfredo Rocafort Nicolau.** 24 de abril de 2025.
127. *Los puentes, artificios del camino. Ingeniería, territorio y patrimonio.* (Académico Correspondiente). **Tomás Abad Balboa.** 21 de mayo de 2025.
128. *La Gobernanza Global será salvada por las Humanidades.* (Académica Correspondiente). **Raquel Díaz Seijas.** 23 de mayo de 2025.
129. *Inteligencia Artificial: viejos retos, nuevos caminos.* (Académica Correspondiente). **M^a Ángeles Álvarez Martínez.** 2 de septiembre de 2025.
130. *El alma en la era del algoritmo: la Inteligencia Artificial y el desafío ontológico de la era digital.* (Académico Correspondiente). **Juan Luis Quincoces Soler.** 3 de septiembre de 2025.
131. *La jornada de trabajo en el Derecho español.* (Académico Correspondiente). **Rogelio Sánchez Molero.** 4 de septiembre de 2025.

**HOTEL LANCELOT PLAYA
ARRECIFE (LANZAROTE)**
