



FACULTAD DE DERECHO

# **Análisis del “Crunch” en la industria del videojuego desde la perspectiva del Derecho laboral español**

Autor: César Beltrán Rodríguez

5º E-3 A

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: María José López Álvarez

Madrid

Abril de 2022



**Resumen:** El presente trabajo tiene por objeto estudiar el potencial del Derecho laboral español para solventar o compatibilizar los problemas surgidos de la práctica de trabajo conocida como “Crunch” en el sector de los videojuegos. Para ello, se estudiará, en primer lugar, qué es el “Crunch” exactamente a través de una variedad de entrevistas y de informes elaborados a partir de encuestas a los empleados del sector, para así analizar, más adelante, cuáles son sus principales causas. En base a nuestros hallazgos, realizaremos, a continuación, un análisis de la normativa española, para estudiar si los mecanismos que tiene a su disposición son aptos para solventar los problemas que implican este tipo de dinámicas, de manera que se puedan combinar derechos que aseguren que el trabajador recibe una compensación y descansos adecuados, con aquellos que permitan al empresario ajustar los ritmos de producción a las vicisitudes de la producción de videojuegos. Asimismo, se ofrecerán una serie de recomendaciones respecto de posible regulación por la vía del Convenio Colectivo, para así expandir o ajustar la ley a las necesidades del sector, pero especialmente, a las de cada empresa en particular. Habiendo realizado estas investigaciones, hemos descubierto que el Derecho laboral español muestra, en general, un alto potencial para lidiar con las problemáticas del “Crunch”, y que, en particular, los derechos de adaptación de jornada, de distribución de jornada, y de horas extraordinarias, pueden ser útiles a este respecto, aunque para la efectividad de la norma es preciso que se obedezca adecuadamente, pues existen muchos problemas derivados de la infracción de la ley.

**Palabras clave:** Crunch, Distribución irregular, Horas extraordinarias, Videojuegos, Derecho laboral español, Jornada, Conciliación

**Abstract:** The purpose of this paper is to study the potential of Spanish labour law to solve or reconcile the problems arising from the work practice known as "Crunch" in the video game industry. To this end, we will first study exactly what "Crunch" is through a variety of interviews and reports based on surveys of employees in the sector, in order to analyse, later on, what are its main causes. Based on our findings, we will then carry out an analysis of Spanish regulations, in order to study whether the mechanisms at its disposal are suitable for solving the problems involved in this type of dynamics, so as to combine rights that ensure that the worker receives adequate compensation and rest, with those that allow the employer to adjust the pace of production to the vicissitudes of video game production. Likewise, a series of recommendations will be offered regarding possible regulation through a Collective Bargaining Agreement, in order to expand or adjust the law to the needs of the sector, but especially, to those of each particular company. Having carried out this research, we have discovered that Spanish labour law shows, in general, a high potential to deal with the problems of "Crunch", and that, in particular, the rights of adaptation of working hours, distribution of working hours, and overtime, can be useful in this regard, although for the effectiveness of the rule it is necessary that it is properly obeyed, as there are many problems arising from the infringement of the law.

**Keywords:** Crunch, Irregular distribution, Overtime, Video games, Spanish labor law, Workday, Work-Life Balance

# Índice

Índice de gráficos y Tablas.....	7
Abreviaturas.....	8
1. Introducción.....	9
2. Contexto.....	11
2.1. ¿Qué es el Crunch? .....	11
2.2. Causas .....	17
2.2.1. Cultura.....	17
2.2.2 Precariedad.....	19
2.2.3. Crunch obligatorio.....	23
2.2.4. Sindicalización .....	24
2.2.5. Gestión .....	26
2.2.6. Imprevistos.....	28
3. Soluciones ofrecidas por el Derecho español.....	31
3.1. Limitaciones de jornada y descansos.....	31
3.1.1. Descanso intrajornada .....	32
3.1.2. Jornada máxima diaria .....	33
3.1.3. Descanso semanal .....	33
3.1.4. Descanso interjornadas.....	34
3.1.5. Jornada máxima semanal .....	34
3.1.6. Vacaciones y festivos.....	35
3.1.7. Registro de jornada.....	36
3.2. Derechos de ausencia.....	39
3.2.1. Interrupciones.....	39
3.2.2. Suspensiones .....	40
3.2.3. Excedencias.....	41

3.2.4. Reducciones de jornada.....	43
3.2.5. Potencial de los derechos de ausencia.....	44
3.3. Derecho de adaptación de jornada .....	46
3.4. Horas extraordinarias .....	49
3.5. Distribución irregular.....	53
3.6. Limitación a la contratación temporal en la última reforma legislativa .....	60
5. Conclusiones.....	62
6. Bibliografía.....	64

## Índice de gráficos y Tablas

<b>Gráfico 1:</b> Horas realizadas durante periodos de Crunch .....	13
<b>Gráfico 2:</b> Cantidad de tiempo que se espera permanecer en un mismo puesto de trabajo .....	20
<b>Gráfico 3:</b> Edad de los trabajadores de la industria de videojuegos.....	21
<b>Gráfico 4:</b> Opinión de los sindicatos en la industria del videojuego.....	25
<b>Tabla 1:</b> Obligatoriedad y remuneración del Crunch .....	24

# Abreviaturas

**Boletín Oficial del Estado:** BOE

**Boletín Oficial Provincial:** BOP

**Convenio Colectivo:** CCol

**Diario Oficial de la Unión Europea:** DOUE

**Distribución Irregular:** DI

**Estatuto de los Trabajadores:** ET

**E.g.:** *exempli gratia (por ejemplo)*

**Game Workers Unite:** GWU

**Horas Extraordinarias:** HE

**International Game Developers Association:** IGDA

**Ley General de la Seguridad Social:** LGSS

**Op. cit:** *Opere citatio (obra ya citada)*

**RD:** Real Decreto

**Seguridad Social:** SS

**Sentencia de la Audiencia Nacional:** SAN

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia:** STSJ

**Sentencia del Tribunal Supremo:** STS



# 1. Introducción

Por “Crunch” nos referimos a la necesidad de trabajar un gran número de horas en respuesta a la acumulación de trabajo y a la proximidad con una fecha clave, provocando que los trabajadores se excedan de sus horarios de trabajo con el objetivo de terminar el desarrollo de un proyecto, o parte del mismo, a tiempo. Durante los últimos años, se ha visto un crecimiento en la implementación de estas dinámicas en el sector de los videojuegos, resultando uno de los problemas más característicos de la industria. Por tanto, este trabajo tiene por objeto estudiar en profundidad el Crunch para saber qué es exactamente este fenómeno y cuáles son algunas de sus causas más significativas, y, haciendo uso de esta información, buscar cuáles son las herramientas que el Derecho laboral español tiene a su alcance para reducir el problema, o, por lo menos, compatibilizarlo con un adecuado respeto a los derechos de los trabajadores.

Así pues, se usarán para conocer la realidad de la industria los últimos informes elaborados por la International Game Developers Association (en adelante IGDA)<sup>1</sup>, que estudia la situación de los trabajadores de la industria a escala global, a través de una encuesta por la que se le pregunta a estos trabajadores sobre una gran variedad de materias relativas a su trabajo, y el Game Workers Unite (en adelante GWU)<sup>2</sup>, que estudia también la situación de los trabajadores de forma similar, pero en España. Por tanto, combinando la información recogida en cada uno de estos informes podemos conocer la situación del Crunch desde una perspectiva amplia, pero también de la de nuestro país, ya que estamos estudiando cómo el derecho español puede solventar estos problemas. A estos informes, se añadirán una variedad de artículos y entrevistas que dirigidas a estudiar el fenómeno del Crunch, para así observar una variedad de ejemplos de cómo afectan estas dinámicas al trabajador y así contar con información cualitativa además de cuantitativa.

Más adelante, estudiaremos el potencial de los distintos mecanismos con los que el Derecho español cuenta para resolver el problema, señalando qué partes de su regulación legal complican su aplicabilidad, o pueden resultar negativos para los trabajadores. Se indicará, además, los puntos sobre los cuales resultaría conveniente,

---

<sup>1</sup> Weststar, J., *IGDA Developer Satisfaction Survey 2021 Summary Report*, 2021.

<sup>2</sup> García Párraga, R., *Informe de las condiciones de vida y trabajo en el desarrollo de videojuegos en España*, 2020.

expandir la regulación legal mediante disposiciones convencionales, para así valorar las distintas alternativas con las que las empresas cuentan para configurar un régimen adaptado a sus necesidades.

## 2. Contexto

### 2.1. ¿Qué es el Crunch?

Podemos definir el Crunch como aquel periodo de tiempo durante el desarrollo de un videojuego, que puede durar desde semanas a meses, durante el cual los trabajadores realizan una gran cantidad de horas extra para terminar el proyecto, o un componente del mismo, a tiempo, y que, con frecuencia, no son retribuidas. Esta es una práctica que se ha tornado extremadamente habitual durante las últimas décadas en esta industria, hasta el punto de ser considerado un mal intrínseco a la misma. O ni siquiera un mal, pues muchos incluso se posicionan a favor del Crunch.

Si bien otras muchas industrias pueden contar con problemas similares, parece que, en lo que respecta al sector de los videojuegos, es una práctica especialmente notoria. Prueba de ello es la gran cantidad de estudios de desarrollo que han normalizado el Crunch y que incluso lo incluyen como parte de la planificación y calendario del proyecto. Como comentó Tanya Short, cofundadora del estudio ‘Kitfox Games’, *“Muchos equipos (indie y AAA por igual) parecen empezar un proyecto ya incluyendo el Crunch en el calendario para añadir contenido o productividad, lo cual es extrañamente miope y repugnante”*<sup>3</sup>. De acuerdo con los datos de IGDA, un 43% de los trabajadores esperan el Crunch como una parte normal de su trabajo, mientras que los datos de GWU muestran que un 10.11% de los proyectos españoles son concebidos incluyendo el Crunch como parte de la planificación.

De este modo, son prácticamente cientos los ejemplos que podemos listar de casos de Crunch teniendo lugar en el desarrollo de un videojuego. Así, a título ejemplificativo, ‘Red Dead Redemption 2’, título que salió al mercado el pasado 2018, es uno de los ejemplos más recientes de esta práctica. Dan Houser, uno de los productores y guionistas principales del juego, describió cómo el equipo realizó 100 horas de trabajo semanales en más de una ocasión durante el año para sacar el juego adelante en una entrevista<sup>4</sup>. Cabría tomar esta cifra con escepticismo, pues, parecería una declaración con la intención de

---

<sup>3</sup> Schreier, J., “Crunch Time: Why Game Developers Work Such Insane Hours”, *Kotaku*, 16 de mayo de 2015 (disponible en: <https://www.kotaku.com.au/2015/05/crunch-time-why-game-developers-work-such-insane-hours/>; última consulta 25/3/2022)

<sup>4</sup> Goldberg, H., “How the West Was Digitized: The making of Rockstar Games’ Red Dead Redemption 2”, *Vulture*, 14 de octubre de 2018 (disponible en: <https://www.vulture.com/2018/10/the-making-of-rockstar-games-red-dead-redemption-2.html>; última consulta 25/3/2022)

llamar la atención sobre el juego más que como una descripción fiel de las jornadas laborales realizadas. En un artículo dedicado a investigar el caso más en profundidad<sup>5</sup>, entrevistando a diversos empleados, se menciona que el horario realmente rondó, en promedio, en torno a las 60 horas semanales, aunque con cierta variabilidad, pues algunos trabajadores afirmaron haber superado esta cifra, alcanzando las 70 u 80 horas semanales.

Otro ejemplo podría ser *'Fortnite'*, en el cual hay empleados que han mencionado tener jornadas entre las 50 y 70 horas semanales, ocasionalmente alcanzando las 100<sup>6</sup>. La empresa llegó incluso a admitir la realidad de esta situación cuando uno de los representantes del proyecto le comentó a la revista *Polygon*: “*Situaciones extremas como las 100 horas semanales son increíblemente raras*”<sup>7</sup>. Cabe mencionar a este respecto, también la saga *'Uncharted'*, cuya antigua directora, Amy Hennig, citó en una entrevista como una de las razones del abandono de su puesto la gran carga de trabajo, explicando que no recordaba haber trabajado menos de 80 horas semanales en sus más de 10 años en la compañía<sup>8</sup>. Otros títulos que cabe citar como ejemplos recientes de proyectos durante cuya elaboración tenido lugar Crunch podrían ser *'Call of Duty: Black Ops 4'* (2018), *'The Last of Us 2'* (2020), *'Anthem'* (2019), o *'Mortal Kombat 11'* (2019), entre muchos otros.

Podría parecer que muchos de estos ejemplos son casos extremos que han llegado a la prensa y han sido exagerados y, si bien esto es hasta cierto punto verdad, los datos arrojados por la encuestas de IGDA y GWU siguen reflejando la gravedad del Crunch en la industria. Así pues, según datos de IGDA, un 35% de empleados reconoció haber realizado Crunch, y otro 32% que sus trabajos requerían periodos de largas horas, trabajo prolongado o sobretiempo, pero simplemente no lo llamaron Crunch. Entre aquellos que experimentaron Crunch, un 58% afirmó haber realizado esta práctica más de dos veces

---

<sup>5</sup> Schreier, J., “Inside Rockstar Games' Culture Of Crunch”, *Kotaku*, 23 de octubre de 2018 (disponible en: <https://kotaku.com/inside-rockstar-games-culture-of-crunch-1829936466>; última consulta 25/3/2022)

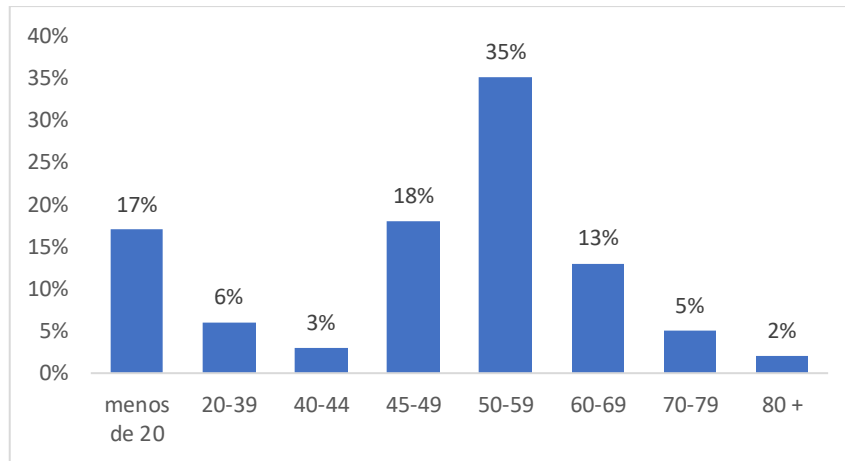
<sup>6</sup> Gilbert, B., “The creator of 'Fortnite' reportedly has a brutal work culture where some employees have 100-hour work weeks: 'I hardly sleep. I'm grumpy at home. I have no energy to go out.'”, *Insider*, 23 de abril de 2019, disponible en: <https://www.businessinsider.com/fortnite-working-conditions-2019-4>; última consulta 25/3/2022)

<sup>7</sup> Campbell, C., “How *Fortnite's* success led to months of intense crunch at Epic Games”, *Polygon*, 23 de abril de 2019 (disponible en: <https://www.polygon.com/2019/4/23/18507750/fortnite-work-crunch-epic-games>; última consulta 25/3/2022)

<sup>8</sup> Idle Thumbs, “Amy Hennig - Part 2”, *Designer Notes*, 4 de octubre de 2016 (disponible en: <https://www.idlethumbs.net/designernotes/episodes/amy-hennig-part-2/>; última consulta 25/3/2022)

en los dos últimos años, mientras que tan sólo un 14% no había formado parte estas dinámicas en ese mismo periodo (un 11% afirmó haberlo realizado una vez, y el 16% dos). Por otra parte, el gráfico *infra* detalla la cantidad media de horas realizadas por los empleados durante periodos de Crunch, donde se puede ver que tan sólo el 23% trabajó menos de 40 horas semanales, y que más de la mitad de la muestra (55%) superó las 50 horas.

**Gráfico 1:** Horas realizadas durante periodos de Crunch



*Fuente: Elaboración propia usando datos de Weststar, 2021, p.24*

Para España, aunque un 58.55% afirmó haber realizado horas extras en el último año, sólo un 34.87% dice haber sufrido Crunch (aunque debemos valorar que un 41.45% prefirió no responder). A este respecto, ha de tenerse en cuenta que del 58.55% que afirmó haber realizado horas extra, un 69.66% tienen firmados contratos con una jornada de trabajo de 40 horas semanales, es decir, el máximo legal, calculándose por GWU que la jornada media a lo largo del año es de 43.57 horas semanales. Asimismo, las horas realizadas durante el Crunch fueron de 47.78 horas semanales de media. No obstante, esta cifra incluye trabajadores con jornada parcial. Así, valorando únicamente aquellos trabajadores con jornada completa, esta cifra aumenta a 57.32 horas semanales. En cuanto a la duración media del Crunch, ésta fue de 2.62 meses, encontrándose la mayoría de casos entre los uno y dos meses, aunque con algún valor extremo como los 18.

De este modo, observamos no sólo cómo esta práctica es usada con tal frecuencia que es algo que cabe esperar en un trabajo de la industria, sino también la gravedad de la situación, pues los excesos de trabajo en periodos de Crunch provocan que el horario medio que los trabajadores durante el año, exceda el horario máximo de 40 horas

semanales en cómputo anual que establece el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)<sup>9</sup> (artículo 34.1), sin que en muchos casos se reciba compensación, ya sea en forma de descanso o de una prestación económica.

La IGDA refleja este hecho, mostrando que un 32% no recibió ninguna compensación adicional, mientras que un 18% recibió retribución en forma de prestaciones como comidas, siendo compensados en el resto de casos con tiempo libre (29%), tiempo libre retribuido (12%), y una mezcla de tiempo libre retribuido y una prestación económica (7%). En cambio, según GWU, un 37.08% de los empleados no reciben ningún tipo de retribución (75.28% no recibieron compensación económica, y 39.33% no fueron compensados con descanso).

Por tanto, el escenario ante el que nos encontramos no implica extender el horario un par de horas de vez en cuando, sino pasar semanas o incluso meses, invirtiendo la mayor parte del tiempo en la empresa. Bajo este escenario, es evidente la manera en la que la salud de los trabajadores y sus derechos a la conciliación laboral están en grave riesgo.

Si bien el Crunch está generalmente asociado al periodo final del proyecto, siendo utilizado con el objetivo de darle al juego los retoques finales y asegurar que se encuentra listo para el público, lo cierto es que existen diversos instantes durante el desarrollo de un proyecto en los que los trabajadores pueden verse obligados a realizar horas extra. Como explica David Rodríguez, (desarrollador) “*Cuando empiezas, la ilusión y el entusiasmo te invaden. Estás fresco y le dedicas más de 10 horas al día, que se te pasan volando*”<sup>10</sup>. Más adelante, una gran variedad de compromisos pueden obligar al equipo de trabajo a realizar Crunch, como tener lista una demo<sup>11</sup> para un evento o conferencia (práctica muy habitual en la industria), una presentación a la distribuidora, o cuando los ejecutivos visitan la empresa para comprobar el estado del proyecto.

---

<sup>9</sup> 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 de 2015)

<sup>10</sup> Mallén, I., “Crunch, la enfermedad del videojuego”, *Meristation*, 2 de septiembre de 2018 (disponible en: [https://as.com/meristation/2018/03/19/reportajes/1521442800\\_174050.html](https://as.com/meristation/2018/03/19/reportajes/1521442800_174050.html); última consulta 25/3/2022)

<sup>11</sup> **Demo:** Pequeña fracción del juego usualmente jugable de forma gratuita, y creada para promocionarlo.

Asimismo, una vez publicado el juego podría no acabar el Crunch, pues en la actualidad son frecuentes los parches y DLC (*Downloadable Content*)<sup>12</sup>, por no mencionar la fórmula de “juegos como servicio”, que involucra realizar un mantenimiento del juego y actualizarlo con nuevo contenido de forma regular tras su lanzamiento, para asegurar que los consumidores continúan jugando años después de ser inicialmente publicado. De ser este fenómeno un mero “sprint final”, como algunos parecen definirlo, sería menos grave de lo que es, pues la realidad es que los trabajadores de esta industria pueden enfrentarse a periodos de trabajo extensivo varias veces durante el desarrollo de un mismo proyecto, incluso con cierta regularidad en algunos casos.

Otra idea equivocada sobre el Crunch es la creencia de que es un problema exclusivo al desarrollo de videojuegos AAA<sup>13</sup> pero la realidad es que este es un problema que asola a toda la industria, incluyendo desarrolladores independientes<sup>14</sup>. El primero de los motivos es el hecho de que estos equipos son muy pequeños, estando formado en numerosos casos por una única persona. Por tanto, la falta de recursos humanos ha de suplirse con tiempo, por lo que resulta inevitable acabar realizando un gran número de horas. Otro motivo por el que el sector indie tampoco está a salvo de este tipo de prácticas, es, como señalan Vanderhoef y Curtin<sup>15</sup>, el hecho de que los estudios de desarrollo pequeños son particularmente susceptibles de ser objeto de una adquisición por un estudio más grande, como consecuencia de su débil posición financiera. El objetivo de este trabajo es estudiar el impacto del Crunch sobre trabajadores por cuenta ajena, por lo que el sector indie no será objeto de estudio. No obstante, su ejemplo sirve para poner de manifiesto, de nuevo, el carácter intrínseco del Crunch a la industria, pues afecta a todas las empresas, sin importar su tamaño.

Por otro lado, el hecho de que el sector indie sea con frecuencia ignorado en la conversación que rodea al Crunch apunta a otra de las falsas concepciones de este

---

<sup>12</sup> **DLC:** contenido adicional que puede comprarse en línea y añadirse a un videojuego para mejorar sus características.

<sup>13</sup> **Videojuegos AAA (o Triple A):** nacen de una clasificación informal utilizada para identificar a aquellos videojuegos que son producidos y distribuidos por una distribuidora o editor importante, y que, habitualmente, tienen un marketing y desarrollo con un presupuesto elevado.

<sup>14</sup> **Juego independiente (o indie):** videojuego creado normalmente por individuos o pequeños equipos de desarrollo sin el apoyo financiero y técnico de un gran editor o distribuidor.

<sup>15</sup> Vanderhoef, J. y Curtin, M., “The crunch heard ’round the world: the global era of digital game labor”. En Banks M. et al. (ed.), *Production studies, the sequel!*. Routledge, 2015, pp. 198-209. p.198

fenómeno, ya que muchos consideran que estamos ante Crunch únicamente en aquellos casos en los que viene obligado por la empresa, mientras que otros, si bien reconocen como Crunch los casos en que su realización es voluntaria, lo consideran “*Good Crunch*”<sup>16</sup>. Así, en títulos como ‘*Cyberpunk*’ la conversación acabó centrándose no tanto en si hubo o no Crunch, sino en si éste fue obligatorio o voluntario. Por tanto, esta práctica, incluso cuando se presenta como voluntario, puede tener efectos igual de perniciosos que cuando es obligatorio, pues, como exploraremos más adelante, esta voluntariedad no es del todo real. A título de ejemplo, uno de los desarrolladores de ‘*Fornite*’, explicó en una entrevista con *Polygon* que la compañía, en realidad, les ofrece una cantidad ilimitada de tiempo libre, pero que resulta imposible aprovechar ese tiempo debido a la gran carga de trabajo que hay y la presión por continuar trabajando junto al resto del equipo<sup>17</sup>. Otro ejemplo podría ser el de ‘*Mortal Kombat 11*’, ya que, de forma similar, cuentan los empleados cómo los objetivos marcados por la empresa eran imposibles de alcanzar sin realizar horas extra, describiendo esta práctica como “*una manera de forzar a los trabajadores a hacer Crunch lavándose las manos y pudiendo decir que se quedan más horas voluntariamente*”<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup>Cote, A. C. y Harris, B. C., *The cruel optimism of “good crunch”: How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices*. *New Media & Society* 14614448211014213, 2021, p.9

<sup>17</sup> Campbell, C., *op. cit.*

<sup>18</sup> San Simón, J., “Numerosos testimonios describen la "cultura del crunch" del estudio NetherRealm”, *Eurogamer*, 3 de mayo de 2019 (disponible en: <https://www.eurogamer.es/articles/2019-05-03-numerosos-testimonios-describen-la-cultura-del-crunch-del-estudio-netherrealm>; última consulta 25/3/2022)



## 2.2. Causas

### 2.2.1. Cultura

Una de las principales causas del Crunch es la misma cultura de trabajo de la industria, que impulsa a los trabajadores a realizar el máximo de horas posibles, pues el Crunch llega a ser concebido en muchos escenarios como algo positivo. A título de ejemplo, uno de los empleados de la compañía encargada de desarrollar el juego “*Ryse: Son of Rome*” publicó en redes: “*Para cuando #Ryse salga a la venta para #XboxOne, habremos servido al equipo de crunching más de 11.500 cenas a lo largo del desarrollo*”<sup>19</sup> como forma de presumir sobre el juego. Lo mismo hemos observado previamente con el caso de ‘*Read Dead Redemption 2*’, en el que se hablaba sobre la gran cantidad de horas invertidas en el desarrollo del juego por los desarrolladores como señal de que el juego es bueno. Uno de los empleados del estudio encargado del desarrollo del precitado ‘*Read Dead Redemption 2*’, trató esto mismo tema, explicando que “*Es una cuestión de cultura. Vas a comer y todo el mundo habla de las horas de trabajo: cuántas horas has hecho, cuántas has registrado. La cultura valora ser un adicto al trabajo*”<sup>20</sup>.

De aquí surge, en parte, la aparente invisibilidad del Crunch en el sector independiente, pues muchos encumbran las tareas llevadas a cabo por equipos pequeños como grandes hazañas. Como menciona Mallén, “*Al redactar una crítica, idealizar el desarrollo de videojuegos llevado a cabo por una sola persona, como en los casos de Axiom Verge, Braid y Cave Story, es tentador. Existe cierto romanticismo en la idea de que un dev solitario ha sido capaz de alumbrar una obra para el recuerdo. Empero, los medios tenemos una responsabilidad. Es muy peligroso encumbrar la labor de Joakim Sandberg, autor del reciente Iconoclasts, sin reparar en la precariedad, el sobreesfuerzo y los sacrificios personales a los que debió enfrentarse durante siete años de desarrollo*”<sup>21</sup>. De hecho, esta admiración hacia los desarrolladores independientes, contribuye a la formación de una cultura de trabajo que valora la ambición personal y es

---

<sup>19</sup> Schreier, J., “The Horrible World of Video Game Crunch”, *Kotaku*, 26 de septiembre de 2016 (disponible en: <https://kotaku.com/crunch-time-why-game-developers-work-such-insane-hours-1704744577>; última consulta 25/3/2022)

<sup>20</sup> Schreier, J., “Inside Rockstar...” *op. cit.*

<sup>21</sup> Mallén, I., *op. cit.*

escéptica frente a la acción colectiva, pues muchos admiran la autonomía y autoridad que los desarrolladores indie poseen sobre su obra<sup>22</sup>.

Todo ello contribuye a la formación de un ambiente de trabajo hostil contra aquel que no trabaja tanto como el resto. Existen numerosos casos de Crunch en los que eran los trabajadores quienes asumían voluntariamente la carga de trabajo extra, pero en muchos de ellos, era esta ambiente de trabajo el que obligaba a los empleados a continuar trabajando. Schreier<sup>23</sup> menciona que muchos de los desarrolladores que entrevistó comentaron que aquellos que hacían Crunch voluntariamente acababan resentidos con los que se marchaban a las seis o siete de la tarde. Casos como estos no son infrecuentes en absoluto, pues podemos ver diversos ejemplos, como el de ‘*Rockstar San Diego*’ (que Scheier comenta en su artículo), sobre el que un antiguo empleado comentó que “*si te ibas antes de tiempo entre semana o en fin de semana, te miraban mal. Sentías que te miraban mal, y a veces lo veías cuando te ibas. Había esta cultura de, si no echas las horas, no vales para trabajar aquí*”, mientras que los desarrolladores del juego ‘*L.A. Noire*’ describían una situación parecida al mencionar que “*Si te ibas a las 7.30pm, recibirías miradas malignas*”<sup>24</sup>. Otro ejemplo podría ser el del desarrollo de ‘*Grand Theft Auto V*’, en el que los trabajadores comentaban cómo se les marcó a aquellos que realizaban menos de 60 horas semanales con la palabra “*Under*” (*Debajo*), después de que uno de los empleados compartiera ciertos documentos que detallaban las horas trabajadas por cada empleado<sup>25</sup>.

No obstante, estas dinámicas no surgen únicamente en ambientes laborales hostiles, pues incluso cuando el espacio de trabajo es más solidario, los trabajadores pueden verse igualmente impulsados a realizar Crunch. Como menciona Krzysztof Nosek, desarrollador de ‘*Call of Juarez: The Cartel*’, “*A menudo no hay una distinción clara entre los jefes/gerentes directos y tus compañeros. La mayoría de estas personas, si no todas, son ante todo tus compañeros, por lo que la presión comunitaria de los compañeros desempeña un papel mucho más importante a la hora de impulsarte que las*

---

<sup>22</sup> Vanderhoef, J. y Curtin, M., *op. cit.* p.206

<sup>23</sup> Schreier, J., “Crunch Time: Why Game Developers...” *op. cit.*

<sup>24</sup> McMillen, A., “Why Did L.A. Noire Take Seven Years to Make?”, *IGN*, 5 de mayo de 2011 (disponible en: <https://www.ign.com/articles/2011/06/24/why-did-la-noire-take-seven-years-to-make>; última consulta 25/3/2022)

<sup>25</sup> Schreier, J., “Inside Rockstar...” *op. cit.*

*decisiones procedentes de la jerarquía. Al fin y al cabo, es un trabajo muy colaborativo y siempre hay una cierta responsabilidad compartida que sienten los miembros del equipo*<sup>26</sup>. Por tanto, parecería que el Crunch es una constante, pues cuando no es un sentimiento de solidaridad con los compañeros lo que impulsa al empleado a trabajar, es su hostilidad.

### **2.2.2 Precariedad**

Otra de las fuentes Crunch es la inestabilidad y precariedad que existe generalmente en la industria. Esto se debe a que se trabaja habitualmente sobre un régimen basado en proyectos, por el que la plantilla es con frecuencia renovada al finalizar éste, además de que durante el desarrollo del mismo se suele ampliar y reducir según las necesidades y recursos financieros de la empresa en ese estado del desarrollo. *“La mayoría de estudios mantienen un núcleo de personal esquelético durante la fase de preproducción del desarrollo (...) Estas empresas contratan entonces más personal a medida que avanza el desarrollo, principalmente en forma de mano de obra contratada, que suele ganar menos que los miembros del personal básico”*<sup>27</sup>.

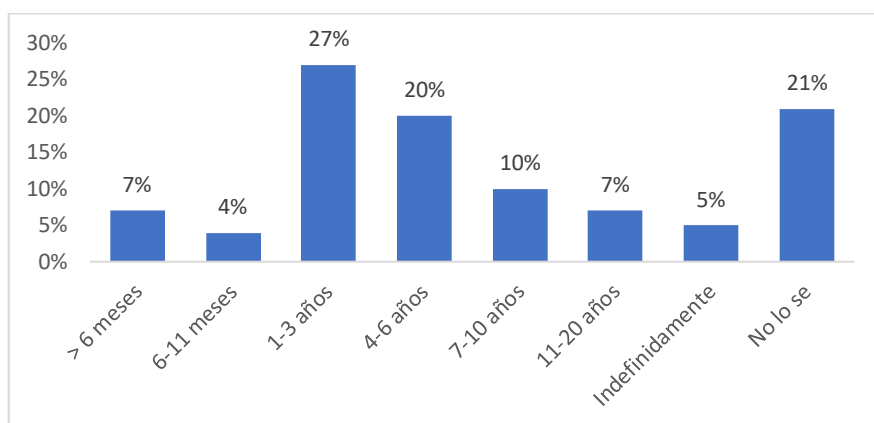
Atendiendo a los datos de IGDA, si bien 67% de los empleados afirmó ser un trabajador fijo, lo cierto es que éstos habían tenido, de media, 2.1 trabajos en los últimos cinco años. Además, entre aquellos desempleados, un 43% dijo que el motivo de su desempleo es que se encontraba al término del contrato sin que éste hubiera sido renovado. En cuanto a los años que los trabajadores esperaban permanecer trabajando con un mismo empleador, podemos ver en el gráfico situado debajo, que gran parte de los trabajadores no esperan continuar en su puesto durante mucho, habiendo un 38% que no esperaban que esta duración excediera de los 3 años, y sólo un 5% que esperaba permanecer de forma indefinida.

---

<sup>26</sup> Milner, D., “Crunch: The Video Game Industry's Notorious Labor Problem”, *Gameinformer*, 16 de enero de 2018 (disponible en: <https://www.gameinformer.com/b/features/archive/2018/01/16/crunch-the-video-game-industrys-notorious-labor-problem.aspx>; última consulta 25/3/2022)

<sup>27</sup> Vanderhoef, J. y Curtin, M., *op. cit.* p.199

**Gráfico 2:** Cantidad de tiempo que se espera permanecer en un mismo puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia usando datos de Weststar, 2021, p.27

Los datos de GWU, por su parte, muestran que, de media, los trabajadores habían tenido 1.96 empleos distintos en el sector de los videojuegos en los últimos cinco años, aunque esta cifra llega a las 2.73 si se tienen en cuenta empleos tanto dentro como fuera de la industria. En cuanto a la perspectiva de mantener el empleo actual, un 42.1% no esperaban mantener su empleo más de un año (14.47% tres meses o menos, 12.5% hasta seis meses, y 15.13% hasta un año).

Un reportaje sobre las dinámicas de Crunch instauradas durante el desarrollo de ‘L.A. Noire’ toca este tema en las entrevistas que mantuvo con los desarrolladores, con uno de ellos mencionando cómo recordaba “*estar sentado en una reunión con todos los programadores del ‘gameplay’*. Éramos unos 20 en ese momento. Miré a mi alrededor y me di cuenta de que de todos ellos, aparte del jefe de equipo, yo era el que llevaba más tiempo allí. Y eso que sólo llevaba menos de 12 meses”<sup>28</sup>. Tal y como lo describe el desarrollador Jacek Brzeziński, “*O no te pagan lo suficiente, o te hacen un contrato de tres a seis meses y luego te echan a un lado. No hay absolutamente ninguna seguridad laboral en el desarrollo de videojuegos*”<sup>29</sup>.

Esta precariedad se ve agravada si se tienen en cuenta la notable cantidad de trabajadores con un contrato por tiempo determinado que hay en la industria, que según GWU es de un 26.32 % (23.03% a tiempo completo y 3.29% a tiempo parcial). Por ejemplo, durante el desarrollo de ‘Mortal Kombat 11’, el estudio empleó una gran

<sup>28</sup> McMillen, A., “Why Did L.A. Noire...” *op.cit.*

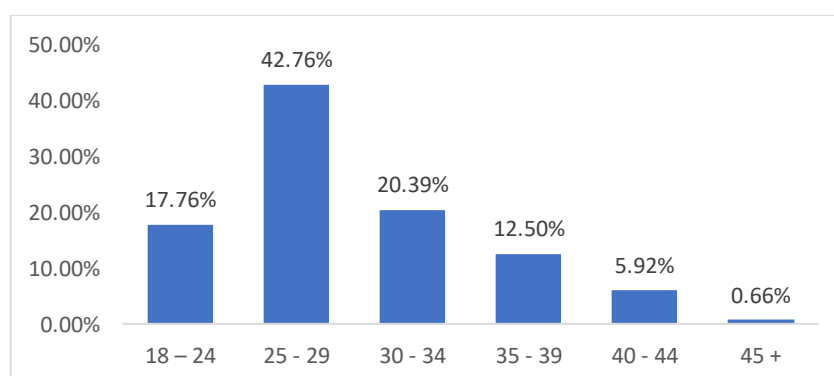
<sup>29</sup> Milner, D., *op. cit.*

cantidad de trabajadores de este tipo, contratados por un plazo de 9 meses y pagándoles el sueldo mínimo, de modo que si éstos querían recibir un sueldo suficiente para mantenerse, tenían que trabajar durante periodos extensivos. Asimismo, a muchos de estos trabajadores les fueron prometidos puestos fijos en la compañía si trabajaban de forma satisfactoria, lo que llevó a que muchos de ellos se involucraran de lleno en las prácticas de Crunch con la esperanza de obtener un puesto fijo. Desgraciadamente, esto era algo que sucedía raramente <sup>30</sup>.

Algo similar sucede en ‘Epic Games’, en la que aquellos trabajadores temporales que no han realizado horas extras son reemplazados al finalizar su contrato. Uno de los representantes de esta compañía, cuando fue preguntado sobre esta cuestión, respondió: *“Todos los contratistas de Epic tienen una duración de contrato fija que se comunica por adelantado, normalmente entre seis y doce meses. Epic toma las decisiones de renovación del contrato en función de la calidad del trabajo realizado y de la disposición a trabajar en los horarios necesarios para cumplir con las fechas de lanzamiento críticas”*<sup>31</sup>.

Esta precariedad se ve agravada como consecuencia del hecho de que gran parte de los trabajadores de la industria son relativamente jóvenes y con poca experiencia. De acuerdo con IGDA, la edad media del trabajador medio es de 36 años, y un 61% ha trabajado en el sector menos de diez años, mientras que los datos de GWU muestran que esta edad media cae a los 29 años para España, habiendo, como se muestra en la tabla 1, tan sólo un 19.08% de la muestra con una edad por encima de los 35 años, y siendo la experiencia laboral media de 4.22 años.

**Gráfico 3:** Edad de los trabajadores de la industria de videojuegos.



Fuente: Elaboración propia usando datos de García Párraga, 2020, p.9

<sup>30</sup> San Simón, J., *op. cit.*

<sup>31</sup> Campbell, C., *op. cit.*

Como comentó uno de los desarrolladores de *'Epic Games'*, *"Los más jóvenes son especialmente vulnerables. Intento decirles que se vayan a casa, pero me dicen: 'Quiero continuar y ascender. Necesito estar aquí para hacerlo'. La competencia es muy alta, son ambiciosos y creen que está bien trabajar 100 horas semanales"*<sup>32</sup>. Además, otro motivo por el que los jóvenes pueden ser especialmente susceptibles al Crunch es la ausencia de responsabilidades familiares, habiendo tan sólo un 24% de trabajadores con hijos (IGDA), pues implica que tienen menos problemas para conciliar su vida personal y laboral, y por tanto, estarán mucho más dispuestos a asumir horas extras voluntariamente.

Un caso parecido tuvo lugar en el desarrollo de *'L.A. Noire'*, cuyo equipo de desarrollo comentó la manera en la que la estrategia del estudio se centraba en contratar gente joven y quemarla con una gran carga de trabajo, asumiendo mayores tasas de rotación a cambio, y usando, además, tácticas como crear una nueva categoría profesional exclusivamente para estos empleados con peores condiciones. Ante cualquier queja, los ejecutivos de *'Team Bondi'*, empresa encargada del desarrollo del juego, mantenían una actitud de: *"es un privilegio trabajar para nosotros, y si no puedes hacerlo, deberías irte"*<sup>33</sup>. Parecería que estas actitudes son frecuentes en empresas del sector, pues, como señaló una empleada de *'Telltale'*, *"existe la creencia en la industria de los videojuegos de que trabajar en ella es un privilegio, y que debes estar dispuesto a hacer lo que sea necesario para permanecer allí"*<sup>34</sup>.

Este problema, sin embargo, se reducirá con el tiempo pues, a medida que la industria evolucione, la edad media de sus trabajadores aumentará, y, como apunta Brzeziński *"cada vez habrá más personas que no se pasan todas las noches y los fines de semana en el trabajo porque tienen familias de las que ocuparse. Esperemos que también comprendan el daño de la 'mentalidad de Crunch' para que hagan todo lo posible por disuadirla en sus proyectos y entre las generaciones más jóvenes del equipo"*<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Campbell, C., *op. cit.*

<sup>33</sup> McMillen, A., *op.cit.*

<sup>34</sup> Semuels, A., "Every Game You Like Is Built on the Backs of Workers.' Video Game Creators Are Burned Out and Desperate for Change", *TIME*, 11 de junio de 2019 (disponible en: <https://time.com/5603329/e3-video-game-creators-union/>; última consulta 25/3/2022)

<sup>35</sup> Milner, D., *op. cit.*

Además, esta precariedad contribuye a formar esta idea de que aquel que consigue un trabajo en la industria del videojuego tiene suerte y que, por tanto, debes trabajar especialmente duro para ser merecedor del puesto. Este sentimiento se ve reforzado, además, por el hecho de que la mayoría de gente que pasa a trabajar en el sector, es gente a la que le apasiona el medio. Como menciona Jacek Brzeziński, “*Eso es pasión, y es inevitable en cualquier industria creativa. Lo importante es que las empresas no se aprovechen de esas actitudes*”<sup>36</sup>. Por su parte, Rad habló sobre este tema, declarando que “*este tipo de mentalidad de "trabajo de ensueño" mantiene a los empleados encerrados en un entorno de trabajo perjudicial por presión o por una especie de gratitud forzada*”<sup>37</sup>, mientras que McWilliams describió la pasión como “*una cuerda que puede atarnos*” cuando está “*en la manos de algunos empleadores y líderes*”<sup>38</sup> en una charla de la ‘*Game Developers Conference*’ de 2019.

Esta pasión es, además, una forma de eludir las vías legales, pues cabría pensar que los casos de Crunch suceden en países con una normativa laboral más laxa, pero incluso cuando hay leyes más estrictas pueden tener lugar estas prácticas. Por ejemplo, la empresa sueca ‘*Massive Entertainment*’ apeló al sentido de responsabilidad de sus empleados durante el desarrollo de ‘*World in Conflict*’ para solicitarles realizar horas extras y renunciar a sus vacaciones y fines de semana voluntariamente, ya que las leyes suecas les impiden obligar a los empleados a realizar horas extras<sup>39</sup>.

### **2.2.3. Crunch obligatorio**

Si bien hasta ahora nos hemos ocupado de aquellas cuestiones que pueden impulsar a los trabajadores a asumir Crunch voluntariamente, la realidad es que en muchos casos estas prácticas son impuestas de manera obligatoria, viéndose afectada no sólo la salud de los trabajadores, sino su autonomía. Así, por ejemplo, muchos empleados del estudio ‘*Rockstar San Diego*’, han hablado sobre el hecho de que el Crunch para ellos no era opcional. Y lo mismo sucedió en otra de las oficinas de la misma compañía en

---

<sup>36</sup> Milner, D., *op. cit.*

<sup>37</sup> Rad, C., “GDC 2018: Pro-Union Game Developers Are Ready to Fight for Change”, *IGN*, 23 de marzo de 2018 (disponible en: <https://www.ign.com/articles/2018/03/23/gdc-2018-pro-union-game-developers-are-ready-to-fight-for-change>; última consulta 25/3/2022)

<sup>38</sup> Cote, A. C. y Harris, B. C., “The cruel optimism...” *op.cit.* p.7

<sup>39</sup> Cote, A. C. y Harris, B. C., “The cruel optimism...” *op.cit.* p.10

Nueva York, en la que han aparecido una serie de emails que evidencian que la empresa obligaba a los trabajadores a realizar Crunch un mínimo de tres días a la semana<sup>40</sup>.

De este modo, los datos de GWU acreditan que existe un gran número de ocasiones en los que los trabajadores no tienen opción, con un 50.94% de los casos de Crunch siendo impuestos a los trabajadores, (16.98% son intercambiados por vacaciones, 9.43% por una compensación económica, y 24.53% sin remunerar), como se muestra en la tabla *infra*. Además, si bien un 37.73% de casos de Crunch eran voluntarios, un 52.83% de aquellos que contestaron que el Crunch era opcional declararon haber sufrido presiones por parte de la empresa para realizar horas extras.

**Tabla 1:** Obligatoriedad y remuneración del Crunch

Obligatorio	No intercambiado por vacaciones	16.98 %
	No remunerado	24.53 %
	Remunerado	9.43 %
	Intercambiado por vacaciones	11.32 %
Opcional	No remunerado	16.98 %
	Remunerado	9.43 %
Promesas de remuneración		1.89 %

*Fuente: Elaboración propia usando datos de García Párraga, 2020, p.34*

#### 2.2.4. Sindicalización

La industria de los videojuegos se ha mostrado reticente a lo largo de su historia a la sindicalización. Esto es consecuencia, en parte, del momento en que la industria fue formada, pues, en lugar de nacer en la era industrial como muchas otras, este sector se formó hace unos 50 años, creciendo en torno al ‘*dotcom boom*’ de principios de siglo. Por tanto, es heredera de corrientes ideológicas como el liberalismo de Silicon Valley, que ve a los sindicatos como remanente de un pasado industrial<sup>41</sup>.

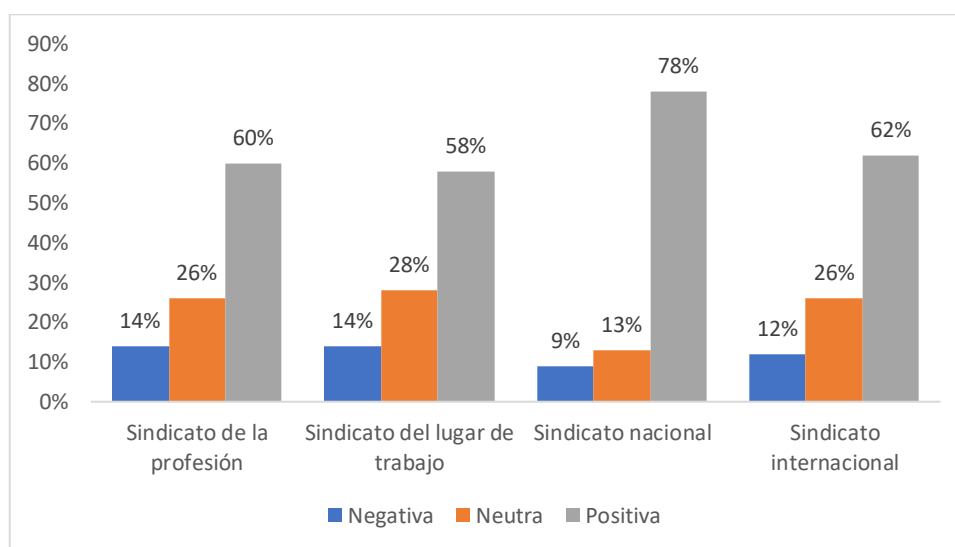
<sup>40</sup> Schreier, J., “Inside Rockstar...” *op. cit.*

<sup>41</sup> Vanderhoef, J. y Curtin, M., *op. cit.*, p.199



Sin embargo, las cosas parecen estar cambiando en los últimos años, pues muchos han visto los efectos positivos de contar con un sindicato que pueda moderar los excesos del empleador. Como muestra IGDA, 12% de los trabajadores está afiliado a un sindicato, lo que representa un crecimiento notable frente a hace dos años, cuando la tasa de afiliación era del 6%. Además, frente a los datos de 2014, según los cuales cerca de un tercio votaría a favor de un sindicato, y un 20% en contra, los datos de 2021 reflejan una perspectiva de los sindicatos mucho más positiva.

**Gráfico 4:** Opinión de los sindicatos en la industria del videojuego



*Fuente: Elaboración propia usando datos de Weststar, 2021, p.26*

No obstante, en España todavía queda progreso por delante, pues tan sólo un 5.26% de los empleados se haya afiliado a algún sindicato, según GWU, aunque un 12.5% indicó tener la intención de afiliarse, y un 49.34% dijo que tal vez se afiliaría, con tan sólo un 15.79% mostrándose contrario a afiliarse. Además, 58.87% opinaban que los sindicatos eran útiles y otro 34.87% que tal vez podían ser útiles, con un mero 3.29% manifestando que los sindicatos no tenían ninguna utilidad. Esta actitud hostil hacia los sindicatos ha provocado, por otra parte, un grado de adhesión menor a convenios colectivos, habiendo tan sólo un 35.54% de encuestados que afirmaron estar adheridos a un CCol, lo que implica un grado menor de desarrollo de derechos, y una serie de medidas protectoras más limitadas.

### 2.2.5. Gestión

Como apunta Enrique Colinet, el Crunch es, en muchos casos, consecuencia de “una mala previsión en los plazos de desarrollo, a una gestión ineficaz”<sup>42</sup>, habiendo un 61.8% de empleados que citan la planificación optimista como una de las causas de Crunch (GWU). Esto se debe a que el motivo de que exista siquiera la necesidad de hacer Crunch es el hecho de que se acerca una fecha límite y el proyecto no ha alcanzado el estado de desarrollo requerido. Así, es vital remarcar la importancia de realizar una planificación adecuada para asegurar que es posible llevar a cabo el proyecto en plazo, de forma adecuada, y sin sacrificar el tiempo y salud de los trabajadores. Si bien asumir que trazar un plan solucionará el Crunch es algo ingenuo, pues una infinidad de imprevistos pueden retrasar el desarrollo de un proyecto, lo cierto es que la conducta de muchos de directores creativos de la industria ha supuesto un factor que ha reforzado la existencia de estas dinámicas.

Al igual que sucede en el mundo del cine, existen múltiples ‘auteurs’ en la industria. No obstante, el método de trabajo de estas figuras puede ser una fuente de Crunch. Así, múltiples exempleados de la empresa ‘Ghost Stories’, liderada por Ken Levine, mencionan como una de las razones de su abandono la dinámica de trabajo de Levine, que con frecuencia introduce nuevas ideas al proyecto para posteriormente descartarlas, cuando los trabajadores ya han invertido en ellas cientos de horas. Este constante usar y tirar de ideas implica que el proyecto prácticamente no avanza, por lo que cuando se acerca una fecha límite, necesitan realizar todo el avance que no han hecho previamente en un plazo de tiempo mucho más reducido. Como mencionó el propio Levine, “en casi todos los juegos en los que he trabajado, te das cuenta de que te estás quedando sin tiempo, y entonces haces el juego”<sup>43</sup>.

Este tipo de conductas, por otro lado, no son únicas a Levine, pues también cabe traer a colación a Sam y Dan Houser de la desarrolladora ‘Rockstar’. En este caso, muchos empleados de la empresa describieron su experiencia trabajando en ‘Grand Theft Auto

---

<sup>42</sup> Fernández I., “Trabajar en un videojuego Triple A: un deporte de riesgo”. *Xataka*. 7 de abril de 2016 (disponible en: <https://www.xataka.com/videojuegos/trabajar-en-un-videojuego-triple-a-un-deporte-de-riesgo>; última consulta 25/3/2022)

<sup>43</sup> Schreier, J., “The Next Video Game From BioShock’s Creator Is in Development Hell”, *Bloomberg*, 3 de enero de 2022 (disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-01-03/bioshock-creator-s-next-game-and-its-narrative-legos-in-turmoil>; última consulta 25/3/2022)

*IV'* como tener una pistola apuntándote a la cabeza siete días a la semana, mencionando que les comunicaban a los empleados que debían asistir a la oficina en fines de semana “*por si acaso viene Sam o Dan*”, ya que querían “*ver a todos trabajar tan duro como lo hacen ellos*”<sup>44</sup>. También podemos citar, entre muchos otros ejemplos, a Brendan McNamara, de ‘*Team Bondi*’, que con frecuencia acudía directamente a los trabajadores para realizarles peticiones, sin atender a razones cuando alguno de los superiores directos de estos trabajadores le remitía las quejas de éstos sobre lo excesivo de sus demandas<sup>45</sup>.

Observamos, pues, cómo la pasión de estos autores puede afectar directamente al entorno de trabajo, al forzar al resto de empleados a trabajar tanto como ellos. Como mencionó el precitado Levine, “*si estuviera trabajando en un juego, digamos que lo has planeado todo perfectamente, y faltan dos meses para que salga. ¿Personalmente? Sé que si no trabajo en ello, si no le dedico tiempo, no entra en el juego*”<sup>46</sup>. Por su parte, Brendan McNamara, se defendió de las acusaciones de Crunch afirmando que “*todos trabajamos las mismas horas. La gente no trabaja más horas que yo. No me presento a las 9 de la mañana y me voy a casa a las 5 de la tarde, y me voy a la playa. Estoy aquí a las mismas horas que todo el mundo*”<sup>47</sup>. Se aprecia así como la expectativa de estos autores de que todo el mundo trabaje tanto como ellos genera ambientes laborales peligrosos en los que los empleados se ven obligados a trabajar sin descanso.

No obstante, incluso en casos en los que el director del juego no es tan exigente con sus trabajadores, puede fomentar igualmente estas dinámicas. Como cuenta Dave Oshry, en muchos casos los directores lideran a los demás hacia el Crunch con el ejemplo, pues el sentido de responsabilidad compartida con el equipo les impulsa a querer proyectar la apariencia de que los empleados no son los únicos realizando Crunch: “*Claro que depende de la dirección asegurarse de que ese tipo de cosas no ocurran, pero nosotros lo hacemos con nosotros mismos porque no queremos defraudar a nadie*”<sup>48</sup>.

---

<sup>44</sup> Schreier, J., “Inside Rockstar...” *op. cit.*

<sup>45</sup> McMillen, A., *op.cit.*

<sup>46</sup> Stanton, R., “Would the real Ken Levine kindly stand up?”, *Eurogamer*, 2 de marzo de 2014 (disponible en: <https://www.eurogamer.net/articles/2013-03-11-would-the-real-ken-levine-kindly-stand-up>; última consulta 25/3/2022)

<sup>47</sup> McMillen, A., *op.cit.*

<sup>48</sup> Milner, D., *op. cit.*

## 2.2.6. Imprevistos

“*La imprevisibilidad es lo que lo hace desafiante*”<sup>49</sup> afirmó el productor de videojuegos Chris Rippy. Y es que, como hemos mencionado, la realidad es que planear el desarrollo de un videojuego no es tan fácil, ya que un pequeño cambio puede generar horas de trabajo por el hecho de que están compuestos una variedad de sistemas interconectados, de modo que incluso añadir una puerta puede presentar una infinidad de problemas, como se explica en ‘*Turns Out The Hardest Part of Making a Game Is...Everything*’<sup>50</sup>. Cabe traer a colación el caso de Neil Druckman, director de ‘*The Last of Us 2*’, que declaró respecto al Crunch que tuvo lugar en el desarrollo de esta obra, que había fallado gestionando el equilibrio vida-trabajo de su equipo, pero mencionó también que dirigir un estudio de desarrollo era mucho más complicado de lo que podría parecer<sup>51</sup>.

De hecho, un 70.79% de los encuestados por GWU citaron los imprevistos ocurridos durante la producción como una de las causas de Crunch. Un ejemplo podría ser simplemente cambiar el nombre de una ciudad, como sucedió durante el desarrollo de ‘*Read Dead Redemption 2*’ tras descubrir que otro lanzamiento había usado el mismo nombre, pues implicó traer de vuelta a los actores de voz para que regrabaran frases, o cambiar las interfaces, y los modelados, lo que conllevó una gran cantidad de trabajo<sup>52</sup>. Por otro lado, juegos como ‘*Command and Conquer*’ se enfrentaron a problemas similares al cambiar el estilo gráfico, ya que resultó en “*un efecto cascada de sistemas rotos que no habían sido anticipados*”<sup>53</sup>.

Este tipo de sucesos son ciertamente frecuentes en la industria, pues, como consecuencia de la larga duración del desarrollo de un videojuego, los hábitos de consumo pueden cambiar durante dicho desarrollo, forzando a los creadores a adaptar el producto

---

<sup>49</sup> Schreier, J., *Blood, sweat, and pixels: The triumphant, turbulent stories behind how video games are made*. New York: Harper, 2017, p.9

<sup>50</sup> Valentine, R., “Turns Out The Hardest Part of Making a Game Is...Everything”, *IGN*, 20 de Agosto de 2021 (disponible en: <https://www.ign.com/articles/turns-out-hardest-part-making-game-everything>; última consulta 25/3/2022)

<sup>51</sup> Wright, L., “The Last Of Us Part 2 Co-director Admits Failings On Crunch, “Outside Help” Being Brought In”, *Gamingbolt*, 16 de julio de 2020 (disponible en: <https://gamingbolt.com/the-last-of-us-part-2-co-director-admits-failings-on-crunch-outside-help-being-brought-in>; última consulta 25/3/2022)

<sup>52</sup> Schreier, J., “Inside Rockstar...” *op. cit.*

<sup>53</sup> Cote, A. C. y Harris, B. C. “The cruel optimism...” *op.cit.* p.8

para obtener el mayor número de ventas. Prueba de ello es *'Call of Duty: Black Ops 4'*, al que decidieron añadir un modo de *'Battle royale'* tras ver el éxito de otros títulos que se basan en mecánicas similares. Esto, además, sucedió después de que los empleados ya hubieran tenido que realizar Crunch por la decisión de desechar el progreso realizado en el modo *'campaña'*, cuando los ejecutivos de la compañía decidieron que preferían una estructura más lineal que el *'mundo abierto'* en el que habían estado trabajando hasta entonces<sup>54</sup>. Sin embargo, estos cambios no son motivados únicamente en respuesta a otros títulos, surgiendo también como consecuencia de reacciones negativas en *'focus groups'*. Como mencionó un manager de *'Telltale Games'*, *"parte del problema era que los ejecutivos ordenaban cambios en el juego en el último momento, lo que hacía que los desarrolladores se pusieran a trabajar en exceso"*<sup>55</sup>.

A este tipo de problemas pueden contribuir los ya tratados *'auteurs'*, que son frecuentemente notorios por desechar ideas con facilidad, retrasando así el avance del proyecto. Ya hemos mencionado cómo Levine participaba en este tipo de acciones, pero los hermanos Houser de *'Rockstar Games'* son también culpables de esto, pues, como explica Jason Schreier, Sam y Dan Houser *"son conocidos por reiniciar, revisar y descartar grandes partes de sus juegos. A lo largo de los ocho años de desarrollo de 'Red Dead Redemption 2', los Houser y otros directores han introducido una serie de cambios importantes en la historia, la mecánica principal del juego y la presentación general del mismo. Es un proceso que algunos ven como esencial para hacer un juego de esta naturaleza, pero también es uno que lleva a una gran cantidad de horas extras, y ha contribuido a una cultura de Crunch en 'Rockstar Games' que es imposible de negar, según las entrevistas con docenas de empleados actuales y antiguos"*<sup>56</sup>.

Asimismo, puesto que los videojuegos son un medio inherentemente tecnológico, están en constante cambio y actualización, apareciendo nuevas tecnologías con las que los desarrolladores pueden estar menos familiarizados<sup>57</sup>. Podemos observar el ejemplo de *'Rayman Advance'*, sobre el que los desarrolladores hablaron de la manera en la que el

---

<sup>54</sup> Schreier, J., "The Human Cost Of *Call of Duty: Black Ops 4*", *Kotaku*, 26 de junio de 2019 (disponible en: <https://kotaku.com/the-human-cost-of-call-of-duty-black-ops-4-1835859016>; última consulta 25/3/2022)

<sup>55</sup> Semuels, A., *op. cit.*

<sup>56</sup> Schreier, J., "Inside Rockstar..." *op. cit.*

<sup>57</sup> Schreier, J. *Blood, sweat, ..., op. cit.* p.9

desarrollo del juego para una nueva plataforma llevó el doble de lo esperado, problema que resolvieron vía Crunch, ya que no fueron capaces de convencer a la distribuidora para retrasar la fecha de lanzamiento. Otros ejemplos parecidos pueden ser el cambio de desarrollo en CD-ROM a DVD en *'Ratchet and Clank'* o la construcción de nuevos motores gráficos en *'Stranglehold'*<sup>58</sup>.

Otro factor que puede forzar a los desarrolladores a hacer Crunch de forma imprevista son las exigencias de la empresa encargada de la publicación y distribución del juego, pues son éstas las que con frecuencia fijan las fechas de lanzamiento y publicitan el juego, lo que añade hitos que alcanzar durante el desarrollo. Como hemos mencionado, los videojuegos son productos basados en una tecnología que está en constante actualización. Esto, unido al crecimiento en consumidores que ha experimentado el medio, ha causado que sean cada vez más ambiciosos, y por tanto más caros de realizar. Por tanto, han crecido los presupuestos necesarios para el desarrollo de videojuegos, de modo que los desarrolladores se han vuelto cada vez más dependientes de la financiación de empresas editoras externas, lo que les obliga a someterse a las órdenes de éstas. Esta situación ha sido bautizado por algunos como un “triángulo de hierro”, lo que describe *“la relación entre la gestión de proyectos y la empresa distribuidora, demostrando cómo los gestores permiten que las preocupaciones presupuestarias, los plazos y las expectativas de producto del distribuidor dicten el proceso de producción”*<sup>59</sup>. Así, podemos citar casos como el de *'Call of Juarez: The Cartel'*, en el que la distribuidora impuso una fecha límite demasiado ajustada tras *“unas negociaciones desafortunadas”*<sup>60</sup>, o el de *'Rayman Advance'* que ya hemos comentado.

---

<sup>58</sup> Cote, A. C. y Harris, B. C., *op.cit.*, p.8

<sup>59</sup> Cote, A. C. y Harris, B. C., *op.cit.* p.3

<sup>60</sup> Milner, D., *op. cit.*

## 3. Soluciones ofrecidas por el Derecho español

Una vez explorado lo que es realmente el Crunch, y analizadas algunas de sus principales causas, procederemos a evaluar hasta qué punto nuestro marco jurídico actual está equipado para solucionar los problemas que acompañan a este fenómeno, realizando un análisis de los instrumentos normativos que más relevantes pueden resultar a este respecto, y estudiando su potencial para resolver el problema.

### 3.1. Limitaciones de jornada y descansos

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>61</sup> reconoce que *“toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*, mientras que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>62</sup> recoge estos Derechos en su artículo 31.2: *“Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas”*.

Estos derechos encuentran su fundamento normativo en nuestra legislación interna en el artículo 40.2 de nuestra Constitución<sup>63</sup>, que encomienda a los poderes públicos la tarea de garantizar *“el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas”*, viéndose concretados a través de las disposiciones del ET, encargándose los artículos 34 y siguientes de regular el régimen general de jornada aplicable a la mayoría de trabajadores, estableciendo periodos máximos de trabajo y tiempos mínimos de descanso.

Antes de comenzar a discutir las limitaciones al tiempo de trabajo, es preciso discernir qué hemos de entender por esto. Así, el artículo 34.5 ET declara 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”* (siendo la jornada el tiempo de trabajo pactado durante entre el cual el trabajador ha de ponerse a disposición del empresario para realizar sus funciones laborales), mientras que la ya mencionada

---

<sup>61</sup> Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948.

<sup>62</sup> Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE núm. 364, de 18 de Diciembre de 2000)

<sup>63</sup> Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978)

Directiva 2003/88/CE<sup>64</sup> considera tiempo de trabajo “*todo aquel período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones*”. Si bien se aprecia cierta discrepancia entre ambas definiciones, pues la normativa española no exige que el empleado se encuentre en el ejercicio de su actividad, el TJUE la resolvió en su Sentencia del asunto SIMAP<sup>65</sup>, declarando que, para verificar que el trabajador está en su tiempo de trabajo, se han de cumplir por lo menos dos de los requisitos que plantea la Directiva, por lo que bastaría con encontrarse en el puesto de trabajo y a disposición del empresario.

El estudio de esta normativa puede resultar interesante para saber cuáles son los límites a la potestad del empresario o cuándo son estos límites disponibles y bajo qué condiciones, pues nos permiten conocer las posibilidades de éste para adaptar los tiempos de trabajo a las necesidades productivas. Además, como se ha reseñado previamente, en muchos casos estos límites se ven superados, por lo que una adecuada observancia de estas normas ayudaría a proporcionar a los trabajadores de la industria el descanso que les corresponde.

### **3.1.1. Descanso intrajornada**

Se articula así, en primer lugar, un descanso dentro de la jornada diaria, que evita que el empleado trabaje durante periodos de tiempo extendidos sin descanso. Como menciona la STS de 29/4/2015<sup>66</sup> “*el descanso del bocadillo tiene por finalidad prevenir riesgos laborales, al entenderse por el legislador en el art. 34.4 ET , que una jornada continuada superior a seis horas comporta mayor cansancio y pérdidas de atención, que pueden incrementar la siniestralidad laboral*”. Así, por cada seis horas de prestación de trabajo ininterrumpidas se generará el derecho a un descanso de quince minutos. La regulación convencional ofrece, a este respecto, una variedad de maneras de mejorar la regulación legal. De este modo, será posible aumentar el tiempo de descanso (pues el ET

---

<sup>64</sup> 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 (DOUE núm. 299, de 18 de noviembre de 2003)

<sup>65</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto SIMAP de 3 de octubre del 2000 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. C-303/98]. Fundamento Jurídico único. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

<sup>66</sup> Sentencia del Tribunal Supremo Recurso de Casación núm. 62/2014 de 29 de abril de 2015 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. RJ 2015\2828]. Fundamento Jurídico único. Fecha de la última consulta: 25/3/2022



presenta simplemente un descanso mínimo), reconocerlo por duraciones de trabajo inferiores (por ejemplo para empleados con jornada partida y que, por no alcanzar seis horas de trabajo ininterrumpidas, no tienen Derecho a este descanso), o hacer que se considere tiempo de trabajo efectivo (lo que resulta significativo de cara a la retribución).

Se ha llegado a admitir en algunos convenios la posibilidad de sustituir este descanso por una indemnización en metálico o una mejor jornada en verano. Estas disposiciones podrían resultar interesantes de cara a regular el Crunch, por extender el periodo de trabajo sin que exista un perjuicio tan notable para el trabajador. Sin embargo, el hecho de que el Crunch aparezca de forma temporal, hace que una solución de este tipo resulte en tiempos de trabajo extendidos en periodos cuando no es tan necesario. Por tanto, sería buena idea recoger esta eliminación con compensación del descanso diario, pero sujetándola a ciertos requisitos causales.

### **3.1.2. Jornada máxima diaria**

Como señala el apartado tercero del artículo 34 ET, *“el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias”*, estableciendo así un límite máximo a la jornada diaria. No obstante, matiza esta afirmación admitiendo la posibilidad de que se supere este límite cuando se haya acordado la distribución irregular de la jornada, ya sea a través del CCol o mediante pacto colectivo con los representantes de los trabajadores, pudiendo superarse el límite también cuando se realicen horas extraordinarias. Como mencionaremos más adelante, las posibilidades que brinda la distribución irregular de la jornada (en adelante DI) pueden resultar especialmente efectivas para solventar los problemas que traen las dinámicas de Crunch, por lo que hacer uso de este instrumento para superar el límite máximo diario puede resultar útil para hacer posible el Crunch sin que ello conlleve un menoscabo a la salud del trabajador, por ser compensado con descanso.

### **3.1.3. Descanso semanal**

El artículo 37.1 ET impone un descanso semanal, que ha de ser de un día y medio ininterrumpido, y que, como regla general comprende el domingo y, alternativamente la mañana del lunes o la tarde del sábado, aunque por acuerdo entre empresario y trabajador es posible situarlo en un día distinto, sin que la libertad religiosa justifique la imposición en otro momento. Asimismo, es posible acumular este descanso semanal por periodos de

catorce días, de modo que se trabajen once días de forma consecutiva y se descansen los otros tres, siendo frecuente que se utilice esta acumulación en la aplicación de fórmulas de DI de la jornada. Así, el legislador concede cierta flexibilidad para que se puedan concentrar periodos de trabajo cuando la carga sea mayor, sin que se pierda tiempo de descanso. Por tanto, esta acumulación puede resultar útil para aplicar en casos de Crunch más breves o, acompañado de otras medidas de DI, para solventar casos de mayor entidad.

#### **3.1.4. Descanso interjornadas**

También declara el artículo 34.3 ET que deberá haber una diferencia de, como mínimo, doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Hemos de entender, por tanto, que en cada día de trabajo debe haber un mínimo de doce horas de descanso. Esta norma impone un descanso mínimo, que no podrá reducirse salvo en supuestos excepcionales como el del trabajo a turnos, por lo que, incluso cuando se supere el límite de nueve horas diarias mediante la DI o el uso de horas extraordinarias, no se podrán superar las doce horas diarias haciendo uso de estos mecanismos, ya que las otras doce habrán de ser de descanso. Además, como declaró la STS de 25/9/2008<sup>67</sup>, *“el descanso diario ha de ser de 12 horas y el semanal, cuando sena sucesivos han de sumar 48 horas, dado que no son acumulativos y no pueden solaparse o confundirse”*.

#### **3.1.5. Jornada máxima semanal**

El Estatuto de los Trabajadores fija en su artículo 34.1 una jornada máxima semanal, pero lo hace en cómputo anual, al declarar que *“la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”*. De este modo, se permite que se rebasen las cuarenta horas de trabajo semanales siempre que ello conlleve una jornada correlativamente más corta en otras semanas del año, siendo una fórmula más de DI, pudiendo haberse definido desde un inicio en qué semanas habrá mayor carga de trabajo, y en cuales menos (lo que sería una distribución estática), o aplicándose de forma sobrevenida al amparo del CCOL o de la facultad que el 34.2 concede al empresario para distribuir irregularmente un 10% de la jornada de forma unilateral (distribución dinámica).

---

<sup>67</sup> Sentencia del Tribunal Supremo Recurso de Casación núm. 109/2007 de 25 septiembre 2008 ) [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. RJ 2009\111]. Fundamento Jurídico séptimo. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Como ya se ha señalado, la práctica de planificar el Crunch con antelación está bastante extendida en la industria (realizándose en un 10.11% de casos, según GWU), por lo que la utilización de una DI estática podría ser una opción bastante válida y factible, pues permite una mayor planificación del tiempo por parte del trabajador, ya que conoce con una antelación mayor en qué periodos se verá obligado a trabajar más, ayudándolo a conciliar su vida laboral y familiar. Por otro lado, también hemos apuntado a que gran parte de los casos de Crunch surgen como consecuencia de imprevistos durante la producción (70.79%, según GWU), de modo que la utilización de una DI dinámica también puede resultar necesaria. Aunque trataremos esta cuestión más adelante, al hablar más propiamente de la DI, podemos adelantar que una combinación de ambas fórmulas puede ser una solución valiosa, al otorgar, dentro de lo posible, cierta previsibilidad al empleado de los periodos en los que tendrá mayores dificultades de conciliación, y una flexibilidad que puede ayudar a superar imprevistos durante el proceso de producción.

A este límite de cuarenta horas semanales en cómputo anual, hay que añadir otro introducido por la precitada Directiva 2003/88/CE (art.6.b), de “48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días”, en “un período de referencia que no exceda de cuatro meses”, que por disposición convencional podrá alcanzar los seis o, incluso doce meses.

### **3.1.6. Vacaciones y festivos**

En último lugar, es preciso mencionar las disposiciones contenidas en los artículos 37.2 y 38 ET, que declaran, por un lado, un máximo de catorce días festivos al año, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, y por otro, un mínimo de treinta días al año de vacaciones retribuidas. Respecto a los días festivos, estos son determinados por la administración, por lo que la empresa está bastante limitada en su fijación. No obstante, aunque la norma mencione que los catorce festivos al año son un límite, debe entenderse que ello va referido a los que pueden imponerse por la administración, siendo frecuente que, mediante regulación convencional, se recojan otros días festivos adicionales.

Las vacaciones se generan proporcionalmente al tiempo efectivo de prestación de servicios durante el año, por lo que aquellos trabajadores contratados temporalmente por periodos inferiores al año (que son frecuentes en la industria del videojuego), verán reducidas sus vacaciones proporcionalmente, como también se reducirán en función de

las ausencias injustificadas, debiendo, asimismo, disfrutarse estas vacaciones dentro del año en el que se ha generado el derecho a las mismas, salvo ciertas excepciones, como el solapamiento de permisos. Estas vacaciones, además, no podrán sustituirse por una compensación económica (salvo casos excepcionales en los que se finaliza la relación laboral antes del disfrute de las mismas), por lo que se asegura el disfrute efectivo de las mismas. Su fijación, por otro lado, se produce por acuerdo entre empresario y trabajador, teniendo en cuenta las disposiciones del CCol. De este modo, es posible que, a través del mismo, se restrinja la fijación de vacaciones en ciertos periodos al año, por lo que podría recogerse una cláusula convencional que limitara las vacaciones en periodos en los que se suele realizar Crunch. Además, deberá notificarse la fecha de las vacaciones con una antelación de, mínimo, dos meses, permitiendo que el trabajador se organice y sepa cuándo podrá disfrutar de su vida personal y familiar.

### **3.1.7. Registro de jornada**

Una de las formas de asegurar que se están respetando las normas relativas a límites de jornada y descansos es registrar la jornada, de forma que quede evidencia de las horas que ha realizado el trabajador para poder luego fiscalizar la actuación empresarial. De este modo, recoge el artículo 34.9 ET la obligación por parte de las empresas de registrar la jornada ordinaria de trabajo, “*que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora*”, ya que es vital para saber cuándo se están realizando horas extraordinarias, pues son las que exceden de la jornada ordinaria, o para conocer el salario y las cotizaciones que corresponden. El control del horario de trabajo es, en el fondo, una forma de prevención de riesgos laborales, ya que se asegura el control del tiempo que los empleados invierten trabajando, evitando los efectos negativos que una prolongación excesiva de la jornada puede tener sobre su salud, además de asegurar la adecuada conciliación entre la vida laboral y personal.

La fijación del calendario laboral corresponde al empresario, ya sea en CCol o en contrato individual, pudiendo ser el horario rígido, en el que los trabajadores deben permanecer en su puesto desde la hora fijada como inicial hasta la fijada como final, flexible, en el que el tiempo de entrada y salida se ajusta a las necesidades de cada trabajador, pero acogiéndose a límites preestablecidos, o libre, en el que no se define un

horario de entrada y salida, encargándose cada trabajador de gestionar su tiempo. Esta última opción puede resultar peligrosa dada la tendencia de los trabajadores a hacer Crunch de forma voluntaria, por lo que sería mucho más conveniente fijar unos horarios de entrada y salida que todo el mundo respete, de forma que se trabaje aproximadamente lo mismo y no se generen discriminaciones contra quien trabaje menos, siendo el horario rígido, pues, la mejor opción.

Así pues, el empresario estará obligado a implantar un sistema de registro de jornada que habrá de ser, “*objetivo, fiable y accesible*”, como menciona la STJUE 14/5/2019<sup>68</sup>. Por “*objetivo*”, se refiere a que refleje de manera clara y veraz los datos sobre la jornada, debiendo quedar establecidos previamente los criterios para su cómputo. El adjetivo “*fiable*”, por su parte, hace referencia a la veracidad de los datos y la imposibilidad de modificarlos posteriormente, mientras que “*accesible*” implica que la información que contenga el registro esté disponible para los trabajadores y sus representantes. A este respecto, cabe traer a colación la STSJ Madrid 18/2/08<sup>69</sup>, en la que se rechaza la petición de un trabajador de que no se recoja el registro de jornada en un documento al que tiene acceso toda la plantilla. Pese a ser lícito, no obstante, sería mejor recoger esta información en documento individual, o al menos de forma que no se conozcan las identidades de cada trabajador, ya que así se evitan discriminaciones nacidas de diferencias en el trabajo realizado.

Puesto que en muchas ocasiones se superan los límites de forma voluntaria por el trabajador, podría ser útil la incorporación de cláusulas convencionales que eviten este tipo de conductas, aplicando criterios que busquen la desconexión tecnológica, que además pueden ser útiles dado el potencial del sector para implantar métodos de teletrabajo, lo que podría dificultar incluso más el control del trabajador. Así, por ejemplo, podría bloquearse el terminal de trabajo si se excede de su horario máximo en una hora, por ejemplo, o imponerle alguna sanción, como medida más extrema. El informe Mettling<sup>70</sup>, advierte, por otro lado, que serían más positivas cláusulas que promovieran la

---

<sup>68</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del asunto Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra varios, de 14 de mayo de 2019 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. TJCE 2019\90]. Párrafo 60. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

<sup>69</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 125/2008 de 18 febrero de 2008 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. [AS 2008\1107]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

<sup>70</sup> Mettling, B., *Transformation numérique et vie au travail*, 2015.

proactividad del trabajador en la autolimitación al trabajo, por lo que podría ser más eficaz, a este respecto, que se le notifique al trabajador cuándo se ha excedido de su horario de trabajo, recomendándoles que dejen de trabajar y recordándoles la importancia de la conciliación.

## **3.2. Derechos de ausencia**

Una de las formas que tiene nuestro ordenamiento de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es concediendo al trabajador un Derecho a ausentarse de su puesto de trabajo bajo una serie de condiciones. De este modo, se regulan figuras como la interrupción, la suspensión, las excedencias, o las reducciones de jornada, que estudiaremos a continuación.

### **3.2.1. Interrupciones**

Las interrupciones del contrato son periodos breves de tiempo en los que, si bien el empleado deja de realizar su prestación, las restantes obligaciones que derivan del contrato continúan vigentes, incluyendo, generalmente, la retribución. Podemos considerar los periodos de descanso que hemos comentado en el apartado anterior una forma de interrupción periódica, en la que el trabajador se ausenta de su puesto, pero el resto de obligaciones inherentes al vínculo contractual se mantienen.

Existen, además, otras interrupciones no periódicas que surgen en función de la concurrencia de determinadas causas, como la imposibilidad de prestación por causas imputables al empresario, el abandono del trabajo por riesgo grave e inminente, o las licencias y permisos. Puesto que tratamos de estudiar cuáles de estos mecanismos pueden resultar útiles en lo que respecta a la conciliación laboral, centraremos el estudio de las interrupciones en las licencias y permisos (que recoge el artículo 37.3 ET), por concederse por causas que afectan la situación personal o familiar del trabajador. Así pues, los permisos que la ley recoge mantienen la obligación de retribución, de alta en la SS, cómputo para vacaciones, antigüedad, y demás derechos propios del vínculo contractual. Sin embargo, el CCOL podrá recoger licencias y permisos distintos de los que contiene la ley, regulando también las condiciones a las que están sujetos o las obligaciones a las que afectan.

De este modo, el ET regula, entre otros, el permiso por matrimonio durante quince días naturales; el de fallecimiento, accidente, o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por dos días laborables, ampliable a cuatro cuando haya que realizarse un desplazamiento (entendiendo éste como largo en tiempo y distancia), y se necesite pernoctar al menos una noche; o el traslado del domicilio habitual, por un día laborable. Podemos observar así, como estos permisos están concedidos con el objetivo de que el trabajador pueda ocuparse de situaciones de cierta

relevancia durante el tiempo imprescindible. Son, por tanto, herramientas útiles para asegurar que el trabajador puede atender a algunas de las situaciones que pueden surgir en su esfera personal, sin que ello implique la disolución del contrato, en épocas de Crunch, evitando que la implementación de estas prácticas libere al empleado completamente de su capacidad para atender a este tipo de situaciones. Resulta importante, asimismo, que mediante regulación convencional se articulen distintos tipos de permisos no recogidos en la ley, para que así se recojan tantos supuestos como se puedan en los que puede resultar complicado para el trabajador realizar su prestación, facilitando de este modo la conciliación laboral y familiar.

### **3.2.2. Suspensiones**

Las suspensiones son figuras similares a las interrupciones, diferenciándose en la intensidad con la que el contrato de trabajo se ve afectada, ya que, en el caso de la suspensión, cesan algunas de las obligaciones principales del contrato, como la de “*trabajar y remunerar el trabajo*” (art. 45.2 ET) mientras la causa que las motivó perdure, lo que implica que aquellos trabajadores con dificultades económicas pueden verse disuadidos de solicitar la suspensión, aunque, por este mismo motivo, se contempla una prestación de la SS para compensar la pérdida de remuneración. No obstante, se siguen manteniendo algunas de las obligaciones, como el deber de buena fe, la prohibición de competencia desleal, o la de alta y cotización en la SS.

De esta manera, se ocupa el artículo 45.1 ET de enumerar una serie de causas que pueden dar pie a la suspensión del contrato. Así, se podrá suspender el contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, con el régimen que éstas hayan acordado, sin que ello suponga una renuncia ilícita o un abuso de derecho, o por causas válidamente consignadas en el contrato, de nuevo, con los efectos y alcance que se recojan en el contrato sin que implique renuncia ilícita o abuso de derechos.

Existen, asimismo, una serie de causas familiares que pueden motivar la suspensión del contrato laboral. Así pues, por nacimiento de hijo o adopción podrá suspenderse el contrato por 16 semanas. De éstas, las seis primeras se disfrutan de manera ininterrumpida, comenzando desde el momento del nacimiento, pero las restantes son de disfrute voluntario, pudiendo, además, distribuir las en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, o en régimen de jornada parcial o completa, previo acuerdo



con la empresa, lo que otorga un grado de flexibilidad muy útil. Además, la madre podrá adelantar el disfrute de la suspensión a las cuatro semanas anteriores al parto para la suspensión por nacimiento de hijo. Asimismo, en ambos casos se recibe un subsidio del 100% de la base reguladora. Aunque, si ambos progenitores solicitan esta suspensión, la empresa podrá restringir el ejercicio simultáneo de la misma, de modo que puede complicarse una conciliación por ambos progenitores en etapas de Crunch.

Se regula, además la suspensión por riesgo durante el embarazo, donde también la prestación alcanza el 100% de la base reguladora. El ET contempla también suspensiones por ser víctima de violencia de género, privación de libertad, incapacidad temporal, o huelga, aunque estas resultan menos relevantes de cara a la conciliación de la vida personal y laboral del trabajador.

Las suspensiones, por tanto, de manera similar a las interrupciones, ayudan a que el trabajador pueda hacerse cargo de determinadas situaciones que le dificultarían la prestación de sus servicios, de modo que mantenga cierta capacidad para lidiar con estas obligaciones domésticas sin que ello implique la disolución del vínculo contractual. De nuevo, es importante que mediante regulación convencional se amplíen las causas de suspensión para facilitar la conciliación personal y laboral del empleado. Además, en este caso pueden elaborarse causas de suspensión a través de pacto con la empresa o del contrato de trabajo, lo que otorga al trabajador cierta flexibilidad para responder a distintos sucesos que puedan motivar una suspensión del contrato, facilitando que cada uno de los trabajadores pueda suspender el contrato por causas que les afecten a ellos de forma diferenciada.

### **3.2.3. Excedencias**

Se regula, asimismo, en el artículo 46 ET, la figura de las excedencias, bajo las cuales cabe incluir una variedad de supuestos heterogéneos de suspensión del contrato con un tratamiento jurídico también diverso, siendo similares principalmente en cuanto a duración, que es generalmente mayor que las de la suspensión o la interrupción. Si bien se regulan algunas que no tienen una importancia notable en lo que se refiere a la conciliación, como la excedencia forzosa (que se concede por la designación o elección para un cargo público), o la excedencia para el ejercicio de funciones sindicales, otras sí pueden resultar útiles en este aspecto, como las excedencias para el cuidado de hijos y de

familiares. En cuanto a la primera, tiene una duración de tres años como máximo, a contar desde la fecha del nacimiento o resolución administrativa o judicial, mientras que la segunda cuenta con una duración máxima de dos años, aunque, en ambos casos, podrá disfrutarse de forma fraccionada. En estas excedencias el trabajador conserva, durante el primer año, el derecho de reserva de puesto, pero durante los dos restantes, éste tan sólo tendrá el derecho a un puesto dentro del mismo grupo profesional. Cabe mencionar que la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo de la excedencia cuando más de un trabajador lo solicite por un mismo sujeto apoyándose en razones fundadas de funcionamiento de empresa, por lo que es probable que en periodos de Crunch la empresa invoque esta limitación, reduciendo las posibilidades de un disfrute simultáneo de las mismas.

Se contempla, igualmente, una excedencia voluntaria en el artículo 46.2 ET. Esta figura, al contrario que las excedencias por cuidado de hijos familiares, se caracteriza por una menor seguridad, quedándose a caballo entre la suspensión del contrato y su extinción, pues no se concede un derecho a reserva de puesto, sino, únicamente, un derecho preferente al reingreso en vacantes de categoría igual o similar. Tiene una duración mínima de cuatro meses, y máxima de cinco años, y el trabajador no podrá solicitar otras excedencia hasta transcurridos cuatro años desde que finalizara la anterior, lo que limita su uso considerablemente. Además, no podrá solicitar una ampliación a su excedencia una vez se le concediera por un periodo determinado, ni tampoco podrá regresar a la empresa hasta que finalice el plazo de su excedencia, por lo que se aprecia cierta rigidez para el trabajador, que podrá verse sin trabajo durante el tiempo que media entre el cese de la causa que motivó la excedencia y el fin del plazo, o a continuar trabajando pese a no haberse resuelto el problema que dio lugar a la excedencia. Asimismo, se ha de tener un mínimo de un año de antigüedad en la empresa para poder solicitar la excedencia voluntaria, cuestión que resulta problemática cuando atendemos a la duración media de un empleado en la misma compañía en el sector de los videojuegos, de modo que su aplicabilidad es más bien limitada.

Con todo, consideramos que la figura de las excedencias tiene escasa relevancia para el sector de los videojuegos por ir referidas a causas más duraderas, mientras que el mercado laboral de esta industria es muy dinámico y se tiende a permanecer en la misma empresa menos de lo que duran estas excedencia habitualmente, aunque aun así pueden resultar de utilidad. No obstante, consideramos la excedencia voluntaria especialmente

ineficaz para paliar cualquier problemática derivada del Crunch, por la rigidez de su régimen y las escasas posibilidades que tendrán los empleados de solicitarla por sus requisitos de antigüedad, por lo que resultaría mucho más útil recoger a través de la negociación colectiva excedencias distintas a las contempladas por la ley, con un régimen jurídico que aumente la aplicabilidad de estas figuras en el sector.

#### **3.2.4. Reducciones de jornada**

El legislador recoge, además, una serie de derechos de ausencia por los que el trabajador, en lugar de dejar de prestar servicios durante un periodo continuado de tiempo, continúa trabajando en la empresa, pero ve reducida su jornada para lidiar con determinadas cuestiones de su esfera personal. De esta forma, el artículo 37.4 ET regula la reducción de jornada por cuidado del lactante menor de nueve meses, por la que los progenitores podrán reducir su jornada, sin que se reduzca su salario, a elección del trabajador, en una hora diaria, con posibilidad de fraccionamiento en dos partes, o en media hora, pudiendo el trabajador determinar el momento de su disfrute. El artículo 37.6 ET, por su parte, trata las reducciones de jornada para el cuidado directo de menores de 12 años, o familiares, en las que el trabajador podrá reducir su jornada entre un octavo y la mitad, pudiendo también elegir el momento de su disfrute. Al contrario que la reducción por cuidado del lactante (salvo si se extiende hasta que el lactante alcance doce meses y ambos parientes lo usan simultáneamente), en este caso el salario se reduce proporcionalmente al tiempo de ausencia, dificultando la solicitud de esta medida para aquellos con dificultades económicas. En ambos casos, de nuevo, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo si más de un trabajador solicita una reducción por el mismo sujeto, pero no sólo esto, sino que podrá, además, rechazar solicitudes de reducción por razones organizativas y productivas, lo que pone en duda la aplicabilidad de estos mecanismos durante periodos de Crunch.

El ET contempla, asimismo, otros tipos de reducción de jornada que pueden resultar relevantes en cuanto a conciliación laboral, como son la reducción por cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves, por la que la jornada puede reducirse, como mínimo, en un 50%, con posibilidad de que el convenio habilite la reducción en jornadas completas, y reducción proporcional de salario, aunque ésta es compensada con

una prestación a cargo de la SS (art. 190 LGSS)<sup>71</sup>, y en supuestos de nacimientos prematuros o de hospitalización de neonatos, autorizando a los progenitores a ausentarse de su puesto durante una hora diaria, sin pérdida de retribución.

Las reducciones de jornada son, por tanto, un mecanismo útil para que el trabajador atienda a determinadas cuestiones surgidas en su esfera familiar sin que ello afecte de forma notable al proceso de producción, ya que el trabajador se ausenta de su puesto durante periodos más reducidos y, por continuar en su puesto mientras dure la causa de la reducción, se evita el desgaste en las habilidades que puede surgir en suspensiones del contrato más duraderas, pudiendo el trabajador, además, mantenerse al día con los cambios en la empresa.

Aparte, concede al trabajador el derecho a elegir el momento del disfrute de la reducción, por lo que presenta una gran flexibilidad en este aspecto. No obstante, si bien se entiende la imposición de un límite máximo para evitar que esta reducción interfiera con el proceso de producción, una limitación mínima puede provocar que la jornada se reduzca más de lo necesario en algunos casos, afectando a la productividad de la empresa, lo que resulta relevante por ir esta productividad en muchas ocasiones directamente ligada a la realización de Crunch, pues la necesidad de usar estas prácticas aparece cuando la productividad de la empresa es inferior a la planeada. Además, cabe mencionar la posibilidad de que la empresa limite el uso de las reducciones por causas productivas, pues ello implica una escasa aplicabilidad en periodos de Crunch.

### **3.2.5. Potencial de los derechos de ausencia**

Una vez analizados los diversos derechos de ausencia y su regulación legal en sus elementos más relevantes, pese a las deficiencias que se hayan podido mencionar respecto a cada una de estas figuras, cabe remarcar que pueden ser herramientas útiles para facilitar la conciliación laboral y familiar del trabajador, ya que, de otro modo, el trabajador tendría dificultades para hacerse cargo de estas contingencias a la vez que trabaja, especialmente en periodos de Crunch. No obstante, son menos útiles en cuanto a facilitar al trabajador descanso, lo que resulta relevante en cuanto al Crunch, pues estos periodos extendidos de trabajo intensivo pueden acarrear problemas de salud si no se le concede alguna forma de descanso.

---

<sup>71</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

Además, no facilitan la conciliación familiar y laboral más regular, pues estos derechos surgen como consecuencia de situaciones de alta gravedad o relevancia que complican la prestación de servicios para el trabajador de forma muy intensa, por lo que no ayudan a que el trabajador simplemente pase tiempo con su familia, por ejemplo. Aparte, muchas de estas causas pueden ser excesivamente limitativas, pues, a título ejemplificativo, si tu tío necesita que le prestes ciudadanos, no se podrá solicitar una reducción de jornada, permiso, o excedencia por ser de tercer grado, cuando la ley exige que el familiar no pase del segundo grado en estos casos, además de que no cualquier tipo de necesidad vale, siendo necesario que el familiar necesite cuidados por “razones de edad, accidente o enfermedad”, que provoquen que éste “no pueda valerse por sí mismo” (art. 37.6 sobre reducciones de jornada y 46.3 sobre excedencias).

Por este motivo, siempre que ello sea posible, el CCol debe recoger cuantos derechos de esta naturaleza distintos de los contenidos en la ley sean posibles, además de mejorar o concretar la regulación legal, como expresamente permiten algunas de estas figuras (e.g. artículo 37.7 ET) para así permitir que el trabajador pueda atender a contingencias surgidas en su esfera personal sin que sea necesario que éstas sean de tanta gravedad o entidad, ya que en periodos de Crunch las posibilidades del trabajador para atender a todo tipo de cuestiones se reduce mucho por la cantidad de horas que pasa en la empresa.

### 3.3. Derecho de adaptación de jornada

Frente a los derechos de ausencia, se articulan una serie de derechos de presencia que permiten al trabajador compaginar su vida laboral y familiar, sin que ello implique que el trabajador se ausente de forma prolongada su puesto de trabajo. De este modo, el artículo 34.8 ET permite que el empleado adapte la “*duración y distribución de la jornada de trabajo*”, “*la ordenación del tiempo de trabajo*” y “*la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia*”. Estas peticiones habrán de ser razonables y proporcionadas, teniendo en cuenta la causa que motiva la adaptación y las necesidades productivas de la empresa, lo que puede suponer una vía fácil para que la empresa restrinja su utilización en periodos de Crunch.

Se menciona que aquellos trabajadores “*en el caso de que tengan hijos o hijas*” podrán solicitar este permiso “*hasta que los hijos o hijas cumplan doce años*”. No obstante, de seguir una interpretación literal de este precepto, se llegaría a la conclusión de que se debe denegar este permiso a padres de un hijo enfermo de 13 años, y que se debe conceder a aquellos empleados a cargo de otro familiar en la misma situación. Así, atendiendo a la normativa europea (Directiva 2019/1158/UE)<sup>72</sup>, en la que se reconoce este derecho a favor de “*los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años*” (siendo de doce años en textos anteriores) “*y los cuidadores*” (art.9.1), cabe suponer que el derecho de adaptación de jornada se concede a aquellos con hijos menores de doce años, por un lado, y a cuidadores, por otro, bajo cuya rúbrica podrían encajar los supuestos de hijos mayores de doce y muchos otros, ya que la Directiva define a esta figura como el “*trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave*” (art.3.1.b).

La regulación del ET se refiere exclusivamente a la “*conciliación de la vida familiar y laboral*”, y no a la vida personal, como aparecía en anteriores redacciones de la norma. Por tanto, ha de entenderse que las causas que pueden justificar el mecanismo de adaptación de jornada son únicamente aquellas con connotaciones familiares. Esto, sin embargo, puede generar dificultades para aquellos trabajadores que tengan necesidades

---

<sup>72</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DOUE núm. 188, de 12 de julio de 2019)

que surjan fuera de su vida familiar, por lo que, si bien se entiende que esta limitación es útil en cuanto a objetivar la necesidad de conciliación del trabajador (pues sería más complicado acreditar un vínculo con alguien que no sea un familiar), no lo es en cuanto a las posibilidades de conciliación que ofrece al trabajador.

Otro aspecto especialmente relevante del Derecho de adaptación de jornada es la forma en la que blindo al trabajador frente a la imposición de mecanismos de flexibilidad horaria tales como la DI o las horas extraordinarias por parte del empresario. Esto resulta de gran interés, ya que estas son precisamente las fórmulas que se usarían con más frecuencia durante el Crunch, permitiendo así que aquellos empleados con necesidades familiares de conciliación no se vean afectados por estas dinámicas (siempre que hubieran solicitado esta medida).

La negociación colectiva es la encargada de precisar el régimen jurídico de esta figura con mayor detalle, como menciona el párrafo tercero del 34.8 ET. De este modo, se abre la posibilidad de incluir una variedad de opciones para que el empleado adapte su jornada como menor le convenga. Así, se le podrá conceder al trabajador la posibilidad de acumular su jornada en algunos días de la semana (teniendo en cuenta que la norma no precisa que la jornada diaria sea el marco de referencia para la adaptación), alterar los horarios de entrada y salida (como hacen en el artículo 22 del CCol de oficinas y Despachos de Huesca<sup>73</sup>) u otras medidas que ayuden a la conciliación fuera del horario, como el teletrabajo, el cambio de centro de trabajo, o la limitación de asistencias a reuniones o a viajes. Cuando no regule esta materia en el CCol, o no haya uno, se podrá articular este Derecho a través de una negociación individual, lo que resulta importante, debido a la escasa adhesión a convenios colectivos en la industria de los videojuegos (35.54% según GWU).

Cabe concluir, respecto al derecho de adaptación de jornada, que es un mecanismo que puede resultar particularmente útil en el sector de los videojuegos, ya que permite al trabajador atender a su deberes familiares sin que se ausente de su puesto de trabajo durante periodos extendidos, con las ventajas que ello conlleva, además de que ofrece una gran variedad de posibilidades, siendo, por tanto una medida muy flexible. Además,

---

<sup>73</sup> Resolución del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca, código: 2000885012005 (BOP de Huesca núm.234, de 7 de diciembre de 2018)

blinda al trabajador frente a medidas como las horas extraordinarias o la DI, permitiendo, así, que el trabajador concilie su vida personal o laboral incluso en periodos de Crunch, aunque, por poder afectar a la productividad de la empresa el uso de estas medidas, podría ser interesante la eliminación de este blindaje bajo ciertos requisitos causales, eso sí, estrictos, siendo aplicables cuando hay necesidades extraordinarias de realizar Crunch, pues de otro modo se volverían un mecanismo para eludir fácilmente este blindaje.



### 3.4. Horas extraordinarias

Si bien hasta ahora hemos centrado nuestra atención en aquellas disposiciones que ayudan al trabajador a descansar y conciliar su vida laboral y personal, también resultan interesantes, como posibles formas de solucionar el Crunch, mecanismos legales que otorguen al empresario un cierto nivel de control sobre el horario de trabajo, de forma que el trabajo realizado por los empleados de la empresa coincida con las necesidades de producción, pues el Crunch, en el fondo, nace como consecuencia de picos de trabajo.

De este modo, procederemos a estudiar, en primer lugar, el régimen de las horas extraordinarias (en adelante HE), que son *“aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo”* (art. 35.1 ET). Surge, primeramente, la duda en cuanto a si debe entenderse que sólo son HE las que exceden de la jornada ordinaria o si también lo son aquellas que, sin exceder el límite de la jornada ordinaria máxima, exceden de la pactada en el CCol o contrato. Interpretando esta duda, el Tribunal Supremo consideró, en su sentencia de 18/12/2000<sup>74</sup>, que son HE también aquellas que sobrepasen del límite de jornada pactado, por ser *“más lógico referir éstas en concreto a las practicadas en las distintas empresas y sectores de actividad que al módulo legal abstracto establecido con carácter general”*.

Existen una serie de límites que aseguran que, pese a que el empleado trabaje un número de horas mayor que el inicialmente pactado, ello no resulte en una merma de sus derechos. Se menciona, en primer lugar, que la retribución recibida por la realización de HE debe ser, como mínimo, equivalente a la de la hora ordinaria. De este modo, se disuade al empresario del abuso de este mecanismo, evitando que recurra a ellas para cualquier contingencia, se incentiva su uso, al resultar más atractivas para los trabajadores, y se asegura, por otro lado, que los esfuerzos más allá de lo inicialmente acordado por el trabajador, son compensados también más allá de lo inicialmente acordado, compensando así los posibles problemas que pueden generar los periodos extendidos de trabajo, sobre todo si son imprevistos.

Asimismo, se establece un límite máximo a las HE que se pueden realizar cada año, que está situado en ochenta (siendo proporcionalmente inferior para aquellos con

---

<sup>74</sup> Sentencia del Tribunal Supremo Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1696/1999 de 18 septiembre 2000 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. RJ 2000\9667]. Fundamento Jurídico cuarto Fecha de la última consulta: 25/3/2022

contratos de duración inferior al año). En comparación con otros países europeos el límite es ciertamente más bajo, siendo de 200 horas en Suecia, por ejemplo<sup>75</sup>. Sin embargo, aquellas que sean compensadas con descanso en los cuatro meses siguientes no computarán de cara a este límite. De esta forma, se regulan simultáneamente un límite que evite que el empresario abuse de este mecanismo, y una medida para flexibilizar su implementación sin que ello conlleve un menoscabo de los derechos de los trabajadores por ser compensados con descanso en un plazo relativamente corto. Esta medida puede resultar muy útil en momentos de Crunch, para casos en que ya se haya tenido que recurrir a las HE y aparezca la necesidad de realizar más, al permitir que se supere el límite dando a los trabajadores periodos de descanso una vez termine la etapa de Crunch, ya que tienen una duración media de 2.62 meses (GWU), por lo que es bastante realista suponer que la empresa podrá compensar las horas extras con descanso dentro del límite de cuatro meses que fija la ley, si bien es cierto que, como hemos visto, pueden alcanzar duraciones extremas como 18 meses, en cuyo caso la compensación con descanso dentro de plazo puede resultar más complicada, ya que, si bien la norma autoriza a fijar un periodo en que realizar el descanso distinto, los cuatro meses son un máximo.

Podemos distinguir dos clases de HE. Se sitúan, por un lado las estructurales, que son a la que nos hemos referido hasta ahora, y surgen por *“periodos punta de producción u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Estas horas estructurales son de voluntaria realización por parte del trabajador y se caracterizan por las notas de excepcionalidad, y necesidad”*<sup>76</sup>. El artículo 1 de la Orden de 1/3/1983<sup>77</sup> remarca esta excepcionalidad, al declarar que la utilización de esta figura debe limitarse a aquellos casos en que la necesidad no pueda ser cubierta mediante la contratación de más trabajadores, pues ello limitaría las posibilidades de empleo, lo que resultaría especialmente grave para la ya precaria industria de los videojuegos. Por otro lado, se regulan las HE por fuerza mayor, dedicadas a *“prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”*, como inundaciones. Éstas, aunque no computan de cara al límite máximo, son de obligada realización. No obstante,

---

<sup>75</sup> González, M. *Las horas extraordinarias en el derecho laboral*, 2020, p.12

<sup>76</sup> González, M. *Las horas extraordinarias en el derecho laboral*, 2020, p.10

<sup>77</sup> Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias (BOE núm. 56, de 7 de marzo de 1983)

los casos de Crunch no tienen la gravedad suficiente como para legitimar el uso de HE de este tipo, por lo que se deberían usar las estructurales.

La retribución por las HE podrá ser mediante compensación económica (que, como hemos visto ha de ser superior a la ordinaria), o descanso equivalente, eligiéndose en CCol o, en su ausencia, contrato de trabajo, sin que se permita la elección unilateral, ya sea por empresario o trabajador. El legislador manifiesta su preferencia por la retribución mediante descanso al determinar que, en defecto de acuerdo, las HE serán retribuidas con descanso en los cuatro meses siguientes. Por CCol existe, además, la posibilidad de mejorar la retribución, pudiéndose incluso combinar periodos de descanso y prestación económica. Cabe remarcar la importancia de cumplir con la compensación requerida, pues datos de GWU evidencia que un 37.08% de los empleos de la industria no recibió compensación de ningún tipo por la realización de HE.

Como hemos mencionado, la realización de las HE estructurales es voluntaria. Sin embargo, esta voluntariedad no resulta tan relevante para el sector del videojuego, pues, como hemos observado, la propia cultura valora ser un adicto al trabajo. Además, debido a la precariedad existente en la industria, muchos pueden verse obligados a realizarlas para mantener su puesto de trabajo. Por tanto, pese a que esta voluntariedad evite que el empresario imponga estas prácticas cuando le convenga, la realidad es que la mayoría de los trabajadores de la industria video lúdica no están en posición de negarse a realizarlas. Por este motivo, no resulta tan relevante la posibilidad de implantar por CCol o contrato la obligatoriedad de su realización, aunque sí es aconsejable no hacerlo para darles a los trabajadores una salida a su realización, para así preservar la importancia de la autonomía de la voluntad que se desprende del 35.4 ET, ya que, como hemos visto, en torno a la mitad de casos de Crunch son impuestos obligatoriamente (50.94% según GWU). También resulta posible la prohibición de las HE por vía convencional, aunque esta es una opción poco interesante por limitar los mecanismos a disposición del empresario para controlar la jornada.

Las HE, son por tanto, un mecanismo particularmente útil para responder a necesidades de Crunch, permitiendo al empresario incrementar la jornada de trabajo cuando hayan mayores necesidades de trabajar. En el fondo, la principal problemática con respecto a esta figura es su correcta implementación, pues en muchos casos se imponen de forma obligatoria, y sin conceder compensación, de forma que se produce un menoscabo en los derechos del trabajador, por lo que un adecuado cumplimiento de las

disposiciones relativas a este mecanismo pueden ayudar a gestionar las necesidades de Crunch sin que haya un perjuicio para los trabajadores. Es preciso, asimismo, asegurar el uso responsable de las mismas, sin que se recurra a ellas para cualquier necesidad, pues sería preferible aumentar la plantilla si se tienen que realizar muchas HE, ya que ello contribuiría a preservar la salud de los trabajadores y a combatir la precariedad del sector.

### 3.5. Distribución irregular

La distribución irregular de la jornada es otro de los mecanismos que contempla nuestro sistema normativo para ordenar el tiempo de trabajo. Como menciona la STSJ de Cantabria 29/10/2008<sup>78</sup> “*la distribución irregular a que alude el Estatuto constituye un concepto jurídico indeterminado cuya precisa delimitación no está exenta de polémica*”, ya que no existe una definición legal. Podemos usar, pues, la definición que presta Yáñez<sup>79</sup>: “*toda distribución en la que se alternan periodos de mayor carga laboral con otros de menor que se compensan entre sí a fin de mantener inalterada la duración de la jornada*”. Una de las ventajas de la utilización de este mecanismo es que, al contrario que las HE, son retribuidas de forma equivalente a la hora ordinaria, por lo que su utilización no implica costes mayores. Además, el empresario podrá evitar que se invoque el artículo 30 ET, por lo que en periodos en que la carga de trabajo sea menor, podrá usar DI para reducir las jornadas de trabajo y así no tener que pagar a los trabajadores salarios de inactividad.

Para delimitar esta figura podemos diferenciarla de las HE. Así pues, mientras que las HE son voluntarias, la realización de horas distribuidas irregularmente es obligatoria, pues siguen teniendo la consideración de jornada ordinaria. Otra diferencia es la retribución, consistiendo la compensación de las horas de DI únicamente en periodos de descanso equivalentes, mientras que las HE, si bien pueden ser compensadas también mediante descanso, es posible también la retribución monetaria, que habrá de ser superior a la de la hora ordinaria, por lo que la realización de una DI resulta menos atractiva para el trabajador aunque menos costosa para la empresa. Por otro lado, mientras que las HE están limitadas a ochenta al año, se podrá usar el mecanismo de DI siempre que no se sobrepase la jornada anual pactada, computando como HE las que superen este límite, aunque en defecto de pacto, menciona el 34.2 que podrán compensarse los excesos en un plazo de doce meses, por lo que resulta difícil apreciar cuando se superan los límites. Además, la realización de HE podrá ser ofrecida por el empresario en cualquier momento,

---

<sup>78</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 900/2008 de 29 octubre. [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. [JUR 2008\387743]. Fundamento Jurídico tercero. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

<sup>79</sup> Martínez Yáñez, N. M., *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*. Aranzadi-Thomson Reuters, 2011., p.41

mientras que las horas de DI deben ser notificadas al trabajador con un mínimo de cinco días de antelación.

Como hemos adelantado, la DI de la jornada puede ser estática, cuando está fijado de antemano en qué periodos se deberá trabajar más y en cuáles menos, o dinámica, cuando se aplica esta flexibilización sin planificación previa. Una de las ventajas de la distribución estática es que no habría necesidad de notificar el momento y duración de la DI con cinco días de antelación (mejorable por convenio), ya que se entiende que ya se ha cumplido el preaviso con la publicación del calendario laboral. Ambas opciones resultan atractivas y tienen un buen encaje con las prácticas de Crunch, por estar éstas en muchas ocasiones previstas, por ejemplo, de cara a eventos, o al lanzamiento del producto final o de una demo, y en otras, surgir de forma imprevista. Por tanto, una combinación de ambas formas de distribución puede resultar muy útil para así otorgar a los trabajadores la posibilidad de planificarse para coincidir en su tiempo libre con sus obligaciones domésticas siempre que sea posible, pero dando al empresario la posibilidad de invocar este mecanismo cuando surja un imprevisto.

La regulación de esta figura podrá hacerse en el Ccol, con carácter preferente, o en acuerdo colectivo entre empresario y representantes de los trabajadores. En defecto de acuerdo, sin embargo, se le concede al empresario la facultad para usar este mecanismo de forma unilateral sobre el 10% de la jornada. Puesto que, como hemos visto, existen muchas empresas del sector que no están adheridas a un convenio ni tienen representación, en muchas ocasiones el empresario podría usar este mecanismo unilateralmente. Sería buena idea, a este respecto, incluir en el convenio, cuando haya, una disposición que conceda la representación a una mayoría cualificada de trabajadores, como hace el CCol provincial de salas de bingo de Alicante (art. 19)<sup>80</sup> para poder así resolver cualquier extremo no detallado en el convenio. Igualmente, siempre que el empresario imponga un cambio bajo el régimen de DI que implique objetivamente una mayor onerosidad y una transformación de los elementos esenciales de la relación habrán de seguir la vía del artículo 41 ET, que limita considerablemente la autonomía del empresario y otorga más salvaguardas al trabajador. Hay que tener en cuenta, por otro lado, que para la aplicación de este 10%, se deberá observar la jornada máxima pactada

---

<sup>80</sup> Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Salas de Bingo, código: 03001115011983 (BOP de Alicante núm.88, de 10 de mayo de 2016)

en convenio o contrato de trabajo, pero a falta de cualquiera de éstas, se atenderá a la jornada máxima legal.

En cuanto a esta potestad unilateral, su utilización es una facultad discrecional del empresario en el uso de su poder de dirección, siendo decisión suya si prefiere hacer uso de este mecanismo o de otro para solucionar cualquier necesidad productiva. No es, sin embargo, una facultad omnímoda, ya que “*el empresario no puede hacer un uso arbitrario, irracional ni abusivo de esa facultad unilateral, como vienen señalando la doctrina y la jurisprudencia*”<sup>81</sup> (e.g. STS 15/12/1998<sup>82</sup>) debiendo estar conectado el uso de esta figura a la utilidad y necesidades del funcionamiento de la empresa, aunque por carecer de requisitos causales, resulta complicado fiscalizar este uso.

Uno de los límites al uso de la DI es el hecho de que debe respetar los periodos mínimos de descanso y las vacaciones y festivos, además de los límites máximos de jornada. De este modo, se habrá de respetar el periodo de descanso interjornadas de doce horas, al igual que el descanso interjornadas de quince minutos por cada seis horas de trabajo continuado, aunque, a la inversa, cuando usando la DI la jornada se reduzca por debajo de las seis horas continuadas, no se generará el derecho a este descanso.

También habrá de respetar el descanso semanal de día y medio, que como se ha mencionado, es acumulable en periodos de catorce días si se ha pactado en el convenio o, en su defecto, en la negociación entre empresario y representación o entre empresario y trabajador, lo que puede suponer una forma más de DI. No obstante, si no se ha previsto esta acumulación en el calendario, habrá de seguirse la vía de la modificación sustancial de condiciones (art. 41 ET). Se posibilita, por otro lado, que mediante la DI, los empleados tengan que trabajar en fin de semana, pues la norma no menciona el día concreto en el que ha de disfrutarse este descanso, por lo que no habría problemas si se concede este descanso en otro momento de las semana, aunque, habiéndose seleccionado un día para el descanso semanal en el calendario, su alteración habrá de seguir la vía del art. 41 ET. A este respecto, el CCol podrá habilitar la invasión del fin de semana con sujeción a ciertos requisitos causales, para asegurar que sólo en casos de Crunch el

---

<sup>81</sup> Casas Baamonde, M., *Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar*. Revista jurídica de la Universidad de león, 2017, p.10

<sup>82</sup> Sentencia del Tribunal Supremo Recurso de Casación núm. 1162/1998 de 25 de diciembre. [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. [RJ 1998\10510]. Fundamento Jurídico quinto. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

trabajador acude a trabajar en fin de semana, pues ya hemos visto ejemplos de empresas en las que los trabajadores han de acudir en fines de semana sin que sea realmente necesario (como fue el caso de GTA IV, en el que los empleados acudían “*por si acaso viene Sam o Dan*”<sup>83</sup>, los desarrolladores al mando). Otra opción atractiva sería acordar un complemento a la retribución para quien trabaje en periodos reservados al descanso semanal o festivos (e.g. art. 20.9 del CCol de empresas de inspección técnica de vehículos de Cataluña<sup>84</sup>) para disuadir al empresario de su utilización, o, al menos, compensar mejor el perjuicio que supone para el empleado trabajar en estos periodos.

Sí que se podrá, en cambio, superar las nueve horas diarias, sin que baste para ello la habilitación para distribuir irregularmente la jornada en el CCol siendo necesario que se reconozca esta facultad de superación del límite de nueve horas en convenio o pacto colectivo. Algunos convenios contienen esta habilitación, pero la restringen con un serie de requisitos causales, como el CCol estatal de prensa diaria (art. 27.a.II)<sup>85</sup>. El límite de cuarenta horas semanales, por su parte, también podrá superarse, esta vez sin necesidad de acuerdo, pues se regula en cómputo anual, de forma que se puede rebasar el límite siempre y cuando se descansen en otras semanas, de forma que al final del año se hayan trabajado como máximo cuarenta horas semanales en promedio. Habrá de observarse, asimismo, el límite de las 48 horas semanales en promedio para un periodo de cuatro meses, que regula la Directiva 2003/88/CE.

Existen, además, una variedad de formas de regular la DI por vía convencional. Así, en primer lugar, será posible restringir el uso de este mecanismo mediante límites causales, para así asegurar que se aplica la DI cuando es realmente necesario, lo que limitaría un uso caprichoso o al comienzo del desarrollo, pudiendo recogerse límites aún más estrictos para las cláusulas que expandan los límites de la DI, como la facultación para invadir el periodo habitual de descanso semanal o la superación del límite de nueve horas diarias. Por convenio se podrá controlar, por otro lado, los umbrales sobre los que

---

<sup>83</sup> Schreier, J., “Inside Rockstar...” *op. cit.*

<sup>84</sup> Resolución TSF/2577/2020, de 29 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del V Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña, código: 79002605012007 (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 7378 de 27 de octubre de 2020)

<sup>85</sup> Resolución de 19 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria, código: 99013745012001 (BOE núm. 205, de 27 de agosto de 2019)



fijar la jornada máxima, por lo que sería conveniente mantener un módulo de referencia anual y no reducirlo, pues ello limitaría su flexibilidad.

Asimismo, el convenio puede regular al porcentaje de la jornada sobre el que se puede aplicar la DI, por lo que podría resultar conveniente ampliar el 10% previsto legalmente, ya que para la industria de los videojuegos el uso de la DI podría ser muy útil, por lo que sería más conveniente potenciar su uso. No obstante, se podría equilibrar este aumento en flexibilidad con un aumento en el plazo del preaviso, por ejemplo, o en una mejora en la compensación, previéndose en algunos convenios la posibilidad de obtener una suma mensual para compensar las complicaciones que supone la utilización frecuente de la DI. También, existen convenios que limitan el uso de la DI a ciertos periodos al año, como el CCol de Comercio Textil de Madrid (art.9)<sup>86</sup>, pero por el hecho de que pueda aparecer la necesidad de Crunch en cualquier momento por la naturaleza imprevisible de muchas de las contingencias del proceso de producción de videojuegos, una limitación de este tipo afectaría negativamente a la producción.

Menciona la norma que los excesos o defectos sobre la jornada pactada podrán compensarse en un periodo de doce meses, siendo normalmente el empresario el que decide el momento en el que el trabajador compensará el exceso con descanso, o viceversa. Sin embargo, consideramos interesante la posibilidad de un sistema de compensación bidireccional en el que los trabajadores puedan intervenir en esta decisión, o de la creación de bolsas de horas individuales de tiempo disponible (e.g. art.46 del CCol general de la Industria Química<sup>87</sup>) pues ello facilita la conciliación para los trabajadores. Éstas fórmulas convencionales pueden, sin embargo, interferir con la productividad de la empresa, por lo que sería conveniente limitarlas de forma que los periodos de descanso seleccionados no coincidan con periodos de Crunch.

Otra forma de mejorar las posibilidades de conciliación de los trabajadores es la limitación de la DI a ciertos tipos de trabajadores, eximiendo a aquellos con responsabilidades familiares, como hace el CCol de marroquinería, cuerpos repujados y

---

<sup>86</sup> Resolución de 22 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Sector de Comercio Textil, código: 99004975011981 (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm.123, de 25 de mayo de 2019)

<sup>87</sup> Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química, código: 99004235011981 (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021)

similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art.51)<sup>88</sup>. Sin embargo, la mayoría de veces que se regulan estas cláusulas, se hace sobre trabajadores que disfrutan de reducciones de jornada, lo que supone un criterio demasiado restrictivo, pues no tiene en cuenta que pueden haber otros trabajadores con responsabilidades familiares y no disfrutan de este régimen que puedan verse igualmente trastocados por el uso de la DI, además de que muchos de ellos se refieren exclusivamente al cuidado de menores, ignorando que pueden haber otras fuentes de necesidades de conciliación. Por tanto, la mejor forma de regular esta limitación es incluir el máximo número de supuestos para que el trabajador pueda ver reconocida su necesidad de conciliación, y configurarla de forma que queden excluidos de la utilización de la DI en fines de semana o superando las nueve horas diarias, por ejemplo, pero no de la DI en su conjunto, puesto que ello podría resultar demasiado limitativo para las facultades del empresario, o al menos excluyendo la DI completamente, pero sólo para aquellos con necesidades más graves o urgentes de conciliación, o en los que se haya acordado una jornada específica, como son los de reducción de jornada, ya que, como menciona la SAN del 8/2/2007<sup>89</sup>, *“en los períodos de duración de la jornada reducida ésta desplaza o deja sin efecto la jornada y el horario acordados entre la empresa y los trabajadores; se produce una modificación o novación parcial, en concreto del elemento temporal”*.

Uno de los mecanismos que con frecuencia se regulan por vía convencional son las bolsas de horas, que pueden ser de dos tipos. Comenzando por las bolsas de horas desgajadas de la jornada máxima de referencia, se tratan de un número de horas, parte de la jornada máxima de referencia pactada, que el empresario puede utilizar para ampliar el horario de trabajo cuando lo considere necesario. Este es un mecanismo que resulta útil en conjunción con otras fórmulas de DI para conceder al empresario la capacidad de aumentar el horario de trabajo cuando se haya más limitado en la utilización de la DI, por ejemplo, para trabajar en el periodo de descanso semanal si el CCol no lo habilita. Por otro lado, existen bolsas de horas que flexibilizan la jornada máxima de referencia, que

---

<sup>88</sup> Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, código: 99003385011981 (BOE núm.282, de 25 de noviembre de 2021)

<sup>89</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 17/2007 de 8 febrero [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. AS 2007\853]. Fundamento Jurídico tercero. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

presentan la particularidad de que las horas que el empresario tiene a su disposición no son parte de la jornada máxima, sino que se sumen sobre la misma, por lo que no es tanto un mecanismo de DI, como una flexibilización de la jornada de referencia pactada. Para ello, puesto que la jornada debe ser al menos determinable, se debe detallar en número de horas en que, como máximo, la jornada puede incrementarse. Deben haber, además, razones objetivas y fundadas para su implantación, por lo que es aconsejable sujetarla a límites causales, además de mejorar las condiciones del trabajador cuando entre en juego este mecanismo ya que es una herramienta que puede incidir de forma más grave sobre el trabajador, sobre todo cuando se usa en conjunción con otras.

En vista de todo lo mencionado acerca de la DI, cabe concluir que puede ser una herramienta muy útil en la concesión al empresario del poder para ajustar los tiempos de trabajo a las exigencias de la producción por la versatilidad que caracteriza la figura, permitiendo su implementación de la forma que más se ajuste a las necesidades en el momento. A este respecto, es preciso recalcar la importancia de la regulación convencional, sobre todo en el ámbito empresarial, pues existen una gran variedad de formas en las que adaptar el uso de la DI a cada empresa, por ejemplo habilitando la utilización de la DI en fines de semana y festivos de forma genérica, sujetándolo a requisitos causales, o prohibiéndolo directamente en función de la frecuencia con la que se tenga que realizar Crunch. Si bien la DI presenta como posible desventaja su obligatoriedad, pues ello dificulta en gran medida la conciliación de los trabajadores, por vía convencional pueden recogerse una serie de restricciones o derechos de resistencia que aseguren este derecho, además de que aquellos en régimen de adaptación de jornada, se encuentran blindados frente a estos mecanismos de flexibilización.

### 3.6. Limitación a la contratación temporal en la última reforma legislativa

Consideramos relevante, también, traer a colación la última reforma del ET, en tanto ha supuesto una limitación a la contratación temporal, buscando, como menciona el preámbulo del RD Ley 32/2021<sup>90</sup>, “*que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras*”, por lo que puede tener efectos positivos en cuanto a combatir la precariedad que caracteriza la industria, pudiendo incluso incrementar su productividad, pues, como señala Nieto, “*el abuso de la temporalidad es una de las razones que está detrás de la baja productividad comparada de nuestro país*”<sup>91</sup>.

Esta reforma, en primer lugar, recupera la redacción original del artículo 15 ET, en la que se declara que “*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*”. Además, cualquier incumplimiento por la empresa en cuanto a la superación de límites temporales de cada contrato temporal, a la inexistencia o falta o insuficiencia de justificación de la causa de temporalidad, o al alta en la SS, implicará la conversión del contrato en fijo. Asimismo, se rebajan los periodos para encadenar contratos y convertirse en indefinido, pasando de 24 meses en un periodo de 30, a 18 en uno de 24, pudiendo también adquirir la condición de fijo cuando es el puesto de trabajo el que ha sido ocupado, con o sin solución de continuidad, por ese mismo plazo. También realiza otras modificaciones que ayudan a mejorar el régimen de cotización a la SS de los contratos temporales.

Más allá de esto, la reforma ha suprimido los contratos temporales de obra o servicio determinado, eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y de interinidad, de forma que las empresas se hayan más constreñidas en sus posibilidades de contratación temporal. En lugar de estos contratos, sólo podrán usarse contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, o por sustitución de persona trabajadora. Por tanto, si bien desaparecen los

---

<sup>90</sup> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 de diciembre 2021)

<sup>91</sup> Nieto Rojas, P., "La contratación temporal en el RD Ley 32/2021: Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones." *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 3, 2022, pp.31-42, p.32

contratos eventuales por acumulación de tareas, que tenían encaje con los supuestos de Crunch, se podrán usar, en su lugar, los contratos temporales por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal, el “*incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere*” (art.15.2 ET), de modo este cambio sí puede ayudar en cierto modo a limitar el Crunch que sea previsible.

Sin embargo, aunque ello contradiga el artículo 1 de la Orden 1/3/1983, es posible que las empresas respondan ante esta limitación en la contratación temporal con un aumento en el uso de la DI o de HE, ya que resultan medidas más baratas que contratar trabajadores fijos, lo que afectaría negativamente a los trabajadores de la industria, aunque el contrato de fijo-discontinuo que esta reforma ha potenciado puede ser un buen punto medio, manteniendo un grupo de trabajadores a los que llamar cuando surja la necesidad de Crunch, ya que se admite la prestación en periodos “*indeterminados*” (art. 16.1 ET), aunque es verdad que esta imprevisibilidad en la prestación puede generar también cierta inestabilidad para el trabajador.

## 5. Conclusiones

Una vez estudiados los distintos mecanismos que el ET regula en cuanto a ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral, podemos concluir que la ley española está capacitada para facilitar la implementación de Crunch, pero manteniendo el respeto a los derechos de los trabajadores, ya que, en el fondo, muchos de los casos de Crunch generan situaciones perjudiciales para los trabajadores por no seguirse correctamente la normativa, como es el caso de la jornada máxima, o la retribución por las HE.

Cabe remarcar, por otro lado, la adaptación de jornada del 34.8, y la DI que regula el 34.2 ET, ya que son mecanismos especialmente flexibles en su implementación, existiendo una gran variedad de formas de regular su régimen concreto por vía convencional, de forma que éste se adapte a las necesidades de cada empresa, y, aunque las HE no son tan flexibles, sí tienen gran encaje con las dinámicas de Crunch, pues raramente se usará la DI para reducir la jornada de trabajo, siendo pues las HE mecanismos útiles de forma similar. Sin embargo, aunque hemos comentado cada mecanismo o institución de forma separada, la realidad es que éstas se pueden usar simultáneamente, siendo interesante que se combinen distintos mecanismos para favorecer la flexibilidad.

Los Derechos de ausencia, por su parte, se hayan ciertamente limitados en cuanto a las posibilidades de conciliación, pues se refieren a supuestos muy concretos que no resultan aplicables al trabajador medio, además de que se conceden por el tiempo indispensable para atender a la causa que los motiva, por lo que tampoco permiten una conciliación más genérica ni son útiles en cuanto al descanso.

Además, también hemos visto que la reducción de jornada o el derecho de conciliación, son fácilmente limitables en periodos de Crunch. Si bien hemos mencionado que el uso por los trabajadores de fórmulas de ausencia en periodos de Crunch puede afectar a la productividad en la empresa, es conveniente, en cualquier caso, que se regule de forma que se compatibilice la conciliación con la realización de Crunch, buscándose un equilibrio en cada caso a través de la regulación convencional, ya que, por ejemplo, permitir la reducción de jornada en periodos de Crunch puede ser muy perjudicial para un estudio de desarrollo pequeño, y no afectar tanto a la productividad de un estudios más grande.

Asimismo, problemas como la falta de sindicalización o la precariedad de la industria se irán reduciendo según pase el tiempo, ya que, como hemos visto, por un lado, existe una visión cada vez más positiva de los sindicatos, y, por otro, tenemos la reciente reforma laboral y el hecho de que los trabajadores irán creciendo en edad, lo que implicará también una mayor experiencia

laboral (que les dará más poder en la negociación de contrato), y un aumento en los empleados con familias, por lo que habrán más presiones para que se limiten los excesos de jornada. Además, este aumento en la sindicalización puede ayudar a que se firmen más convenios, lo que resulta extremadamente útil, pues permite a cada empresa expandir el régimen previsto legalmente según le resulte conveniente, cuestión que, como hemos comentado a lo largo de este trabajo, puede ser muy beneficiosa. También puede contribuir a este respecto la cobertura mediática de casos de Crunch en los últimos años, que ha contribuido a que las compañías del sector estén sujetas a mayor responsabilidad, y que, por tanto, eviten casos muy graves de Crunch por el impacto negativo sobre su reputación. Por tanto, en vista de todo lo discutido, cabe considerar que el futuro de la industria es positivo, y que ésta evolucionará para que se instauren mecanismos que limiten o regulen el Crunch de forma que los trabajadores conserven sus posibilidades de descanso y conciliación.

## 6. Bibliografía

### Legislación

Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948.

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE núm. 364, de 18 de Diciembre de 2000)

Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978)

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 (DOUE núm. 299, de 18 de noviembre de 2003)

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DOUE núm. 188, de 12 de julio de 2019)

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 de 2015)

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias (BOE núm. 56, de 7 de marzo de 1983)

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 de diciembre 2021)

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Salas de Bingo, código: 03001115011983 (BOP de Alicante núm.88, de 10 de mayo de 2016)



Resolución del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca, código: 2000885012005 (BOP de Huesca núm.234, de 7 de diciembre de 2018)

Resolución TSF/2577/2020, de 29 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del V Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña, código: 79002605012007 (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 7378 de 27 de octubre de 2020)

Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química, código: 99004235011981 (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021)

Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, código: 99003385011981 (BOE núm.282, de 25 de noviembre de 2021)

Resolución de 22 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Sector de Comercio Textil, código: 99004975011981 (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm.123 de 25 de mayo de 2019)

Resolución de 19 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria, código: 99013745012001 (BOE núm. 205, de 27 de agosto de 2019)

Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948.

## **Jurisprudencia**

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del asunto Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra varios, de 14 de mayo de 2019 [versión

electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. TJCE 2019\90]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto SIMAP de 3 de octubre del 2000 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. C-303/98]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Sentencia del Tribunal Supremo Recurso de Casación núm. 1162/1998 de 25 de diciembre. [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. [RJ 1998\10510]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Sentencia del Tribunal Supremo Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1696/1999 de 18 septiembre 2000 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. RJ 2000\9667]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 17/2007 de 8 febrero [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. AS 2007\853]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Sentencia del Tribunal Supremo Recurso de Casación núm. 109/2007 de 25 septiembre 2008) [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. RJ 2009\111]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Sentencia del Tribunal Supremo Recurso de Casación núm. 62/2014 de 29 de abril de 2015 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. RJ 2015\2828]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 900/2008 de 29 octubre. [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. [JUR 2008\387743]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 125/2008 de 18 febrero de 2008 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. [AS 2008\1107]. Fecha de la última consulta: 25/3/2022

### **Literatura y Obras Doctrinales**

Bulut, E., *A Precarious Game*. Cornell University Press, 2020.

Casas Baamonde, M., *Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar*. Revista jurídica de la Universidad de león, 2017.

Cote, A. C. y Harris, B. C., *The cruel optimism of “good crunch”: How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices*. New Media & Society 14614448211014213, 2021.

García Párraga, R., *Informe de las condiciones de vida y trabajo en el desarrollo de videojuegos en España*, 2020.

González García, M., *Las horas extraordinarias en el derecho laboral*, 2020.

Guevara Villalobos, O., *Flexibilidad laboral en tiempos de distribución digital: Los desarrolladores de videojuegos independientes y sus malestares*, 2017.

López Álvarez, M., *Distribución irregular de la jornada de trabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, España, 2015.

López Álvarez, M., *Jornada laboral. Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*. Francis Lefebvre, Madrid, España, 2019.

López Álvarez, M., *Lecciones de Contrato de trabajo, Capítulo 5. Tiempo de Trabajo*, Civitas-Thomson Reuters, 2020.

López Álvarez, M. *Lecciones de Contrato de Trabajo, Capítulo 6. Interrupciones y Suspensiones del Contrato de Trabajo*, Civitas- Thomson Reuters, 2020.

Martínez Yáñez, N. M., *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*. Aranzadi-Thomson Reuters, 2011.

Mettling, B., *Transformation numérique et vie au travail*, 2015.

Moreno Calatayud, J. *El “crunch” en la industria de los videojuegos*, 2020.

Nieto Rojas, P., "La contratación temporal en el RD Ley 32/2021: Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones." *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 3, 2022, pp.31-42.

Schreier, J., *Blood, sweat, and pixels: The triumphant, turbulent stories behind how video games are made*. New York: Harper, 2017.

Vanderhoef, J. y Curtin, M., "The crunch heard 'round the world: the global era of digital game labor". En Banks M. et al. (ed.), *Production studies, the sequel!*. Routledge, 2015, pp. 198-209.

Weststar, J., *IGDA Developer Satisfaction Survey 2021 Summary Report*, 2021.

Weststar, J. y Legault M., "Why might a videogame developer join a union?." *Labor Studies Journal* 42.4, 2017, pp. 295-321.

### Artículos de prensa

Campbell, C., "How *Fortnite*'s success led to months of intense crunch at Epic Games", *Polygon*, 23 de abril de 2019 (disponible en: <https://www.polygon.com/2019/4/23/18507750/fortnite-work-crunch-epic-games>; última consulta 25/3/2022)

Fernández I., "Trabajar en un videojuego Triple A: un deporte de riesgo". *Xataka*. 7 de abril de 2016 (disponible en: <https://www.xataka.com/videojuegos/trabajar-en-un-videojuego-triple-a-un-deporte-de-riesgo>; última consulta 25/3/2022)

Gilbert, B., "The creator of 'Fortnite' reportedly has a brutal work culture where some employees have 100-hour work weeks: 'I hardly sleep. I'm grumpy at home. I have no energy to go out.'", *Insider*, 23 de abril de 2019, disponible en: <https://www.businessinsider.com/fortnite-working-conditions-2019-4>; última consulta 25/3/2022)

Goldberg, H., "How the West Was Digitized: The making of Rockstar Games' Red Dead Redemption 2", *Vulture*, 14 de octubre de 2018 (disponible en: <https://www.vulture.com/2018/10/the-making-of-rockstar-games-red-dead-redemption-2.html>; última consulta 25/3/2022)

Mallén, I., "Crunch, la enfermedad del videojuego", *Meristation*, 2 de septiembre de 2018 (disponible en: [https://as.com/meristation/2018/03/19/reportajes/1521442800\\_174050.html](https://as.com/meristation/2018/03/19/reportajes/1521442800_174050.html); última consulta 25/3/2022)

McMillen, A., "Why Did L.A. Noire Take Seven Years to Make?", *IGN*, 5 de mayo de 2011 (disponible en: <https://www.ign.com/articles/2011/06/24/why-did-la-noire-take-seven-years-to-make>; última consulta 25/3/2022)

Milner, D., “Crunch: The Video Game Industry's Notorious Labor Problem”, *Gameinformer*, 16 de enero de 2018 (disponible en: <https://www.gameinformer.com/b/features/archive/2018/01/16/crunch-the-video-game-industrys-notorious-labor-problem.aspx>; última consulta 25/3/2022)

Rad, C., “GDC 2018: Pro-Union Game Developers Are Ready to Fight for Change”, *IGN*, 23 de marzo de 2018 (disponible en: <https://www.ign.com/articles/2018/03/23/gdc-2018-pro-union-game-developers-are-ready-to-fight-for-change>; última consulta 25/3/2022)

San Simón, J., “ Numerosos testimonios describen la "cultura del crunch" del estudio NetherRealm”, *Eurogamer*, 3 de mayo de 2019 (disponible en: <https://www.eurogamer.es/articulos/2019-05-03-numerosos-testimonios-describen-la-cultura-del-crunch-del-estudio-netherrealm>; última consulta 25/3/2022)

Schreier, J., “Crunch Time: Why Game Developers Work Such Insane Hours”, *Kotaku*, 16 de mayo de 2015 (disponible en: <https://www.kotaku.com.au/2015/05/crunch-time-why-game-developers-work-such-insane-hours/>; última consulta 25/3/2022)

Schreier, J., “Inside Rockstar Games' Culture Of Crunch”, *Kotaku*, 23 de octubre de 2018 (disponible en: <https://kotaku.com/inside-rockstar-games-culture-of-crunch-1829936466>; última consulta 25/3/2022)

Schreier, J., “The Horrible World of Video Game Crunch”, *Kotaku*, 26 de septiembre de 2016 (disponible en: <https://kotaku.com/crunch-time-why-game-developers-work-such-insane-hours-1704744577>; última consulta 25/3/2022)

Schreier, J., “The Human Cost Of *Call of Duty: Black Ops 4*”, *Kotaku*, 26 de junio de 2019 (disponible en: <https://kotaku.com/the-human-cost-of-call-of-duty-black-ops-4-1835859016>; última consulta 25/3/2022)

Schreier, J., “The Next Video Game From BioShock’s Creator Is in Development Hell”, *Bloomberg*, 3 de enero de 2022 (disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-01-03/bioshock-creator-s-next-game-and-its-narrative-legos-in-turmoil>; última consulta 25/3/2022)

Samuels, A., “Every Game You Like Is Built on the Backs of Workers.' Video Game Creators Are Burned Out and Desperate for Change”, *TIME*, 11 de junio de 2019

(disponible en: <https://time.com/5603329/e3-video-game-creators-union/>; última consulta 25/3/2022)

Stanton, R., “Would the real Ken Levine kindly stand up?”, *Eurogamer*, 2 de marzo de 2014 (disponible en: <https://www.eurogamer.net/articles/2013-03-11-would-the-real-ken-levine-kindly-stand-up>; última consulta 25/3/2022)

Valentine, R., “Turns Out The Hardest Part of Making a Game Is...Everything”, *IGN*, 20 de Agosto de 2021 (disponible en: <https://www.ign.com/articles/turns-out-hardest-part-making-game-everything>; última consulta 25/3/2022)

Wright, L., “The Last Of Us Part 2 Co-director Admits Failings On Crunch, “Outside Help” Being Brought In”, *Gamingbolt*, 16 de julio de 2020 (disponible en: <https://gamingbolt.com/the-last-of-us-part-2-co-director-admits-failings-on-crunch-outside-help-being-brought-in>; última consulta 25/3/2022)

### **Referencias de internet**

Idle Thumbs, “Amy Hennig - Part 2”, *Designer Notes*, 4 de octubre de 2016 (disponible en: <https://www.idlethumbs.net/designernotes/episodes/amy-hennig-part-2/>; última consulta 25/3/2022)