



FACULTAD DE DERECHO

**EL DERECHO DE ADAPTACIÓN DE
LA JORNADA ENFOCADO A LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA
FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL**

Autor: Inés Palma Iri
5º E3 C
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Martín Ochoa Díaz

Madrid
Abril 2021

RESUMEN

La conciliación de la vida familiar y laboral supone un reto, puesto que compatibilizar ambas responsabilidades es cada vez más difícil, sobre todo teniendo en cuenta las condiciones de vida y trabajo de la sociedad actual. Este proyecto aporta una visión genérica del derecho de adaptación de la jornada considerándose crucial para conciliar la vida familiar y profesional. Para ello, se ha realizado un estudio de la trayectoria de dicho derecho a lo largo de los años desde el punto de vista normativo y jurisprudencial. Además, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo que ha modificado, entre otros aspectos, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por el que se regula el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo. Por último, se ha realizado una breve explicación de las nuevas realidades que se van a ver afectadas para conseguir que el derecho de la adaptación sea efectivo. A través del presente proyecto, se extraen conclusiones sobre cómo es este derecho y las numerosas dificultades que experimenta en la práctica para su efectivo ejercicio.

PALABRAS CLAVE

Conciliación, jornada, duración, adaptación, familiar, laboral, distribución

ABSTRACT

Reconciling work and family life is a challenge, as it is becoming increasingly difficult to reconcile both responsibilities, especially given the living and working conditions in today's society. This project provides a generic vision of the right to adapt the working day, which is considered crucial to reconcile family and professional life. To this end, a study has been made of the trajectory of this right over the years from a regulatory and jurisprudential point of view. In addition, an exhaustive analysis has been carried out of Royal Decree-Law 6/2019, of 1 March, which has modified, among other aspects, article 34.8 of the Workers' Statute, which regulates the right of workers to request the adaptation of the length and distribution of the working day. Finally, a brief explanation has been made of the new realities that will be affected in order to make the right of adaptation effective. Through this project, conclusions are drawn on the nature of this right and the many difficulties it encounters in practice for its effective exercise.

KEY WORDS

Reconciliation, working day, duration, adaptation, family, work, distribution

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| RESUMEN | 2 |
| PALABRAS CLAVE | 2 |
| ABSTRACT | 3 |
| KEY WORDS | 3 |
| LISTADO DE ABREVIATURAS | 5 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 6 |
| 1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN | 6 |
| 2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA | 8 |
| 3. OBJETIVOS | 9 |
| 4. METODOLOGÍA | 9 |
| CAPÍTULO II: ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN | 11 |
| 1. GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES | 11 |
| 2. CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL | 13 |
| 2.1 Evolución normativa | 13 |
| 2.2 Evolución jurisprudencial | 18 |
| CAPÍTULO III: CONTENIDO | 21 |
| 1. MARCO JURÍDICO | 21 |
| 1.1 Normativa nacional | 21 |
| 1.2 Normativa comunitaria | 26 |
| 2. NUEVAS REALIDADES | 29 |
| 2.1 El teletrabajo | 29 |
| 2.2 El derecho a la desconexión | 33 |
| 2.3 Los derechos de los riders | 35 |
| CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES | 37 |
| BIBLIOGRAFÍA | 39 |
| 1. LEGISLACIÓN | 39 |
| 2. JURISPRUDENCIA | 39 |
| 3. OBRAS DOCTRINALES | 40 |
| 4. RECURSOS DE INTERNET | 42 |

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española de 1978

ET: 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.

LO: Ley Orgánica

LOI: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

RD: Real Decreto

RD-Ley: Real Decreto Ley

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TC: Tribunal Constitucional

TS: Tribunal Supremo

Vol.: Volumen

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Para comenzar a analizar este trabajo de investigación es necesario conocer el significado de las dos palabras clave en las que nos vamos a centrar que son: conciliar y jornada. Según la Real Academia de la Lengua Española, conciliar es: “1. *Poner de acuerdo a dos o más personas o cosas.* 2. *Hacer compatibles dos o más cosas*”. Por otro lado, según la RAE, la jornada es: “*El tiempo de duración del trabajo diario*”¹. Por ello, al hablar de conciliar la jornada entendemos que es el derecho a adaptar la jornada laboral para compatibilizar el trabajo y la vida familiar y personal.

Analizando el art. 9.2 de la Constitución Española (en adelante CE), el cual expone: “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”, podemos sacar como conclusión que la conciliación supone un derecho de las personas y una condición básica para garantizar la igualdad. Y que, son los poderes públicos quienes de manera directa deben asegurar y promover las condiciones en la práctica para que los individuos puedan ejercer la libertad e igualdad de manera positiva y real. Para ello se deberá evitar cualquier estorbo u obstáculo que suponga un impedimento para alcanzar la plenitud de este derecho².

Conciliar la vida laboral y familiar supone para la mayoría de las personas trabajadoras un problema, puesto que compatibilizar ambas responsabilidades es un desafío, sobretodo teniendo en cuenta las condiciones de vida y trabajo de la sociedad actual. La conciliación del ámbito familiar y profesional es un reto muy difícil de conseguir ya que a lo largo de la historia se ha intentado encontrar el equilibrio entre la vida laboral y familiar pero todavía no se ha conseguido. Este conflicto social está lejos de alcanzarse en muchos Estados miembros de Europa. No es fácil equiparar la igualdad de derechos y de

¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, 23ª ed., [versión 23.4 en línea]. Consultado en <https://dle.rae.es>

² Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 39/1986, de 31 de marzo de 1986.

posibilidades entre el hombre y la mujer. De hecho, uno de los principales problemas es la ausencia de medidas, políticas y acciones que faciliten a las mujeres poder compatibilizar estas dos cargas y mejoren la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico.

Además, seguimos teniendo una cultura del trabajo que tiende a dar demasiada importancia a las largas jornadas laborales, sin tener en cuenta las obligaciones familiares de los trabajadores, y sobre todo de las trabajadoras. Por otro lado, debido al COVID19 es cierto que hoy en día se fomenta mucho más el teletrabajo, pero esto no quiere decir que se trabajen menos horas. En conclusión, *“los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”*³.

Por otra parte, es cierto que la sociedad cada vez está más concienciada de este asunto, no obstante, este problema sigue existiendo a pesar la evolución que se ha producido en este campo desde la incorporación de la mujer al mundo laboral, un fenómeno especialmente significativo. Las mujeres siguen cargando con la mayor parte de la responsabilidad de llevar el hogar, criar a los niños pequeños y, muy a menudo, cuidar también de los padres dependientes o de otras personas mayores dependientes. Revisando la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, se observa que la vida familiar hace referencia fundamentalmente a los hijos pequeños, aunque también se hace extensiva al cuidado de adultos. Esto da lugar a que las mujeres que tienen muchas responsabilidades en el hogar acaben dejando de trabajar o reduciendo su jornada laboral.

Además, se supone que los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y profesional se reconocen a todos los trabajadores, pero analizando la jurisprudencia y leyes existentes se puede concluir con que la mayoría están exclusivamente relacionados con la mujer. Ahora bien, pese a los importantes avances experimentados, no parece discutible que aún no se dan las condiciones para una plena efectividad de estos derechos. Muchas veces las políticas de conciliación están enfocadas únicamente al colectivo de las mujeres a pesar de que los hombres también tienen la necesidad de conciliar su tiempo familiar con el tiempo laboral. Hoy en día, la conciliación sigue siendo un tema que no

³ Organización Internacional del Trabajo, “Trabajar para un futuro más prometedor”, en *Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo*, p. 42.

ha alcanzado sus objetivos con plenitud ya que “*la propia política oficial de conciliación queda lejos de quebrar la división sexista del trabajo*”⁴, dando lugar a una falta de corresponsabilidad.

Es esencial que se faciliten las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para que las mujeres y los hombres puedan alcanzar la independencia económica, puedan participar en la vida laboral, pública y política y al mismo tiempo puedan cumplir con sus obligaciones familiares. Todo esto supone un factor de crecimiento y empleo sobre todo para las mujeres y da respuesta a los retos que plantea el envejecimiento de la población.

2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La conciliación de la vida familiar y laboral es una parte del Derecho del Trabajo que lleva siendo objeto de análisis durante muchos años. El problema es que muchos de los derechos que buscan fomentar la conciliación, traen consigo un descenso equitativo del salario o la suspensión de contrato de trabajo. A tal efecto, aunque en los últimos años se ha logrado conseguir en las familias una participación más equilibrada entre hombres y mujeres, la mayoría de ellos para conseguir conciliar su desarrollo profesional con la vida familiar acaban optando por reducir su jornada para así poder trabajar a tiempo parcial y tener tiempo para cuidar a sus hijos o personas dependientes. “En España en el año 2019, un 26,2% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 5,3% de hombres”⁵.

En este sentido, la investigación que se va a llevar a cabo tiene por objeto realizar un estudio de la adaptación de la jornada laboral como signo potencial para progresar en el sector de las empresas y las personas como trabajadores de estas instituciones.

⁴ Molina Navarrete, C., “Conciliación de la vida laboral y familiar”, en *Guías de negociación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2006, p. 11.

⁵ INE, “Conciliación trabajo y familia” (actualizado 24 abril 2020), en *Publicaciones del Instituto Nacional de Estadística*.

3. OBJETIVOS

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado es analizar el fenómeno del derecho a la adaptación de la jornada laboral que es uno de los desafíos más importantes hoy en día para conseguir conciliar la vida familiar y laboral. Este tema ha ido cambiando considerablemente a lo largo de estos últimos años como consecuencia a las numerosas reformas en normativa nacional y también internacional.

Por lo tanto, se procede a realizar un estudio analizando una cuestión previa muy en relación con el proyecto: la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado profesional. Asimismo, se analiza el origen y evolución del derecho a la adaptación a la jornada mediante el análisis las leyes españolas y los efectos de sus modificaciones y adaptaciones en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), especialmente la del art. 34.8. De esta forma se consigue obtener una visión en el tiempo de dicho derecho. Además, para comprender mejor este derecho y observar su verdadera eficacia en la práctica, se analizan las novedades que se han dado en la jurisprudencia relacionada con este tema.

Por otro lado, se estudiarán derechos que están a la orden del día ya que afectan a las nuevas realidades del trabajo como son el teletrabajo, el derecho a la desconexión y el derecho que les concierne a los *riders* como falsos autónomos.

Para último, se finalizará el estudio con unas conclusiones y la bibliografía utilizada.

4. METODOLOGÍA

Con el fin de obtener la información necesaria para llevar a cabo la investigación, se usarán como herramientas principales las leyes, Reales Decretos, así como cualquier otra normativa española y europea publicada en el Boletín Oficial del estado (en adelante BOE).

Adicionalmente, se emplearán las bases de datos jurídicas como son Aranzadi y la Ley Digital para obtener sentencias, jurisprudencia y criterios jurisprudenciales. Por último, se utilizarán fuentes académicas como Google Scholar y revistas y blogs jurídicos para obtener obras doctrinales relevantes, además de artículos de doctores y expertos de derecho en la materia.

CAPÍTULO II: ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN

1. GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Es elemental que los derechos relacionados con la conciliación familiar y laboral promuevan la corresponsabilidad y participación equitativa en términos de igualdad entre los hombres y las mujeres.

En España, la situación de la mujer trabajadora “viene siendo objeto de la atención normativa del Derecho del Trabajo desde los orígenes mismos de esta rama del ordenamiento jurídico”⁶. Hasta el establecimiento de la democracia, la tasa de mujeres trabajadoras era muy baja, pero la entrada en vigor de la Constitución Española supuso un impulso en este tema ya que se dotó a la mujer trabajadora de una mayor protección.

La sociedad está cambiando a una velocidad vertiginosa. Para comprobarlo basta con echar la vista atrás unos años y apreciar cómo ha cambiado el concepto de familia tal y como lo conocemos hoy. Como todos sabemos, tradicionalmente en la distribución de los roles familiares el hombre se dedicaba a la producción y la mujer a la reproducción. Es decir, el papel de la mujer se limitaba principalmente a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos, mientras que el hombre trabajaba para garantizar la estabilidad familiar⁷.

Los numerosos cambios en la legislación y la evolución de las actitudes sociales han afectado al tratamiento de las mujeres y a su acceso a las oportunidades económicas. En la actualidad, la participación de las mujeres en el mercado laboral es mucho mayor que en la dictadura de Franco, pero a pesar de ello, las mujeres siguen teniendo dificultades para entrar en el mercado profesional. Existen diversos obstáculos que pueden plantear problemas para que las madres puedan acceder al mercado laboral. Algunas de las desventajas con las que deben combatir las mujeres trabajadoras son: la lentitud en el cambio de actitudes en el trato a las mujeres, las bajas tasas de empleo y las oportunidades

⁶ Montoya Melgar, A., “Prólogo a la obra de R. Molina Pumariaga: La protección jurídica de la mujer trabajadora” en *CES*, Madrid, 2004, p. 11.

⁷ Hernández Prados M^aA., y Lara Guillén B., “Responsabilidad familiar ¿Una cuestión de género?” en *Revista de Educación Social*, N^o 21, 2015.

de trabajo, así como la política gubernamental no favorecedora. En definitiva, son los gobiernos de los países los que en sus agendas políticas deben intentar implantar medidas y condiciones para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Esto incluye que las empresas no discriminen, que existan contratos de trabajo igualitarios en la mayoría de los sectores.

Por otro lado, para que las mujeres comiencen a entrar en el ámbito laboral, es necesario que se facilite la conciliación de la vida familiar y laboral ya que las mujeres también deben seguir con las responsabilidades familiares. A lo largo de los últimos años se han puesto en marcha numerosas medidas relacionadas con este tema. En primer lugar, a nivel internacional se adoptaron en 1958 el *Convenio n° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)* y la *Recomendación suplementaria n° 111* para tratar el problema general de la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. El Convenio tiene un amplio alcance y define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia por cualquiera de los motivos especificados en la educación, la orientación y la formación profesionales, el acceso al empleo y en todas las condiciones de trabajo. Ambos instrumentos se aplican a todas las personas y a todas las formas de empleo, ya sea en el sector privado o en el público o autónomo. Los Estados vinculados por el Convenio se comprometen a declarar y aplicar una política nacional destinada a eliminar todas las formas de discriminación en materia de empleo y ocupación. Deben derogar las disposiciones legales y modificar las instrucciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política, y tienen el deber de promulgar leyes y promover programas educativos que favorezcan su aceptación y aplicación, en cooperación con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

En segundo lugar, a nivel comunitario la publicación de la *Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES*, dio lugar a que por primera vez se igualaran dos términos: la maternidad y la paternidad, y esto supuso un equilibrio en las responsabilidades familiares. En tercer lugar, a nivel nacional, esta directiva se vio plasmada en la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras* mediante la cual se trató de llevar a cabo “un nuevo modo de

cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”⁸.

Pero es la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* que se explicará con mayor detalle más adelante, la que constituye un pilar en esta materia. Esta ley da mucha importancia a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral debido a su estrecha relación con el principio de igualdad desde la perspectiva de no discriminación por razón de sexo (art. 14 de la CE) y la protección de los intereses familiares (art. 39 de la CE). Además, “sexo femenino y responsabilidades familiares son factores que suelen ir unidos pues la práctica social demuestra que el cuidado de la familia recae preferentemente sobre las mujeres”⁹.

2. CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

2.1 Evolución normativa

El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo ha evolucionado hasta convertirse en un derecho efectivo que afecta de manera directa a los trabajadores en cuanto a la posibilidad de distribuir y ordenar irregularmente el tiempo de trabajo mediante una solicitud. Para entender la evolución legal en materia de adaptación de la jornada a la vida familiar debemos hacer referencia a preceptos constitucionales, así como a ciertas leyes.

Por una parte, este derecho está reconocido en el art. 40.2 de la CE dentro de los principios rectores de la política social y económica y sostiene que los poderes públicos deberán ser garantes de una política que asegure el descanso necesario, la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas. Al mismo tiempo, está muy relacionado con los artículos 14 y 39 de la CE ya que el derecho de adaptación a la jornada tiene su origen en la necesidad que tiene todo trabajador de proteger el cuidado de sus hijos y familia y en el derecho a la igualdad y no discriminación. El Tribunal Constitucional

⁸ Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

⁹ Aguilera Izquierdo, R., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, p. 69.

dictaminó en su Sentencia 3/2007 del 15 de enero que “*la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa*”¹⁰. Esto demuestra la estrecha relación existente entre la conciliación de la vida familiar y laboral y la protección de la familia.

Como hemos definido anteriormente, el derecho de adaptación de la jornada laboral está estrechamente vinculado con la conciliación familiar y laboral que a su vez está relacionado con la vertiente material del derecho a la igualdad que encuentra su raíz en la declaración de derechos fundamentales de la Constitución Española. Siguiendo esta línea, la *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores* (ley actualmente derogada) dedicó toda la Sección Quinta del Capítulo II del Título I a la regulación del tiempo de trabajo. Desde el art. 34 hasta el art. 38, el Estatuto de los Trabajadores recoge todas las disposiciones legales más importantes relacionadas con la jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales.

Es importante destacar que muchos de estos artículos han sufrido numerosas modificaciones o más bien adaptaciones a lo largo del tiempo para así dar un empuje y promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La primera adaptación a tener en cuenta es la que se llevó a cabo mediante el *Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*. En los artículos 34.7, 36.1 y 37.1 del ET se sostiene que el Gobierno tiene la posibilidad de ampliar o limitar la ordenación, duración y los descansos de unos sectores y trabajos que por sus características específicas tienen esta necesidad. Tal es el caso de empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios; trabajo en el campo; comercio y hostelería; transportes y trabajo en el mar; trabajos expuestos a riesgos ambientales; trabajos en el interior de minas o cámaras frigoríficas y trabajadores nocturnos o que tengan turnos rotatorios. Este Real Decreto surge como consecuencia a la necesidad de permitir mayor

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 3/2007, de 15 de enero de 2007.

flexibilidad a la hora de adaptar las jornadas a ciertos sectores y trabajos, teniendo en cuenta sus peculiaridades y exigencias. De este modo se consigue reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores para que esto nunca suponga un riesgo para ellos.

Pues bien, el fenómeno de la conciliación comenzaba a tener presencia en ciertas normas, pero tuvo una gran modificación como consecuencia de la incorporación de la mujer al mundo laboral. Esta modificación se llevó a cabo a través de la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* que tuvo como objetivo fundamental reestructurar la normativa que existía acerca de esta materia. Esta normativa supuso una de las reformas más importantes en cuanto a protección familiar ya que se hizo gran hincapié en cambiar los roles que tradicionalmente habían estado asumiendo el hombre y la mujer en el mundo laboral. Los motivos que hicieron al Gobierno promover y sacar adelante esta ley fueron varios: el radical cambio que ha supuesto la incorporación de la mujer al mundo laboral, desde un punto de vista tanto nacional como comunitario e internacional; así como la necesidad de las empresas de adaptarse a las nuevas realidades sociales existentes.

Por todo ello, a través de esta ley se transpusieron ciertos preceptos comunitarios que estaban pendientes, se intentó lograr un equilibrio para que los permisos de paternidad y maternidad no supongan un impedimento al acceso de empleo y se implementaron medidas que facilitasen que los trabajadores pudieran trabajar a la vez que satisfacen sus necesidades y obligaciones familiares. Además, se introdujeron novedades como la prestación y suspensión por maternidad; la incapacidad temporal por riesgo de embarazo; la protección de los trabajadores en el caso de despido; la excedencia por el cuidado tanto de menores como de familiares y los permisos parentales.

No obstante, en cuanto a la titularidad, es evidente que estos derechos de conciliación de la vida familiar y laboral deben afectar por igual tanto a los hombres como a las mujeres trabajadoras, basándonos en el principio de corresponsabilidad entre sexos¹¹. Por todo ello, la promulgación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* dio lugar a un fuerte impulso en el tema de la conciliación

¹¹ Lahera Forteza, J., “Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar” en *Revista Documentación Laboral*, N° 100, 2014, p. 41.

ya que, a través de esta ley se produjo una importante reforma en los artículos 37 y 38 del ET. Además, no sólo se modificaron los permisos y reducciones de jornada de las madres (art. 37.4, 37.5 y 37.6 del ET) sino que también se modificó en esta ley, el derecho de paternidad que hasta ese momento no tenía las mismas garantías en el plano formal que el derecho de maternidad. A partir de ese momento se comenzaron a equiparar los supuestos de maternidad a los de paternidad, es decir, se comenzó a defender que todos los casos relacionados con la familia e hijos afectaban por igual a hombres y mujeres. De esta manera se conseguía evitar la discriminación por razón de sexo atendiendo al art. 14 de la CE¹². Se considera que el derecho a la igualdad es un valor superior del ordenamiento, cualquier desigualdad o discriminación sea por la razón que sea, es contradictorio a los valores constitucionales¹³.

Esta modificación surgió como consecuencia a la gran cantidad de desigualdades existentes entre las condiciones de la jornada laboral entre hombres y mujeres. Partimos de la base de que la igualdad de trato entre ambos géneros en el mundo laboral es un derecho básico de los trabajadores por lo que no debe existir discriminación por razón de sexo. Para conseguir que no exista dicha discriminación debe exigirse un cumplimiento de obligaciones que establezcan las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

Ahora bien, dicho esto, se restringe muy significativamente el ámbito de actuación de la reforma llevada a cabo en el art. 34.8 del ET. El artículo establece que el derecho deberá ejercitarse en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario. Nos encontramos, sin duda alguna, ante la herramienta de conciliación más potente de las que el legislador ha instaurado en la norma, no sólo porque no se establece la servidumbre de la reducción proporcional del salario prevista para las reducciones de jornada del art. 37.6 ET sino, sobre todo, porque claramente el legislador opta por una perspectiva amplia del ejercicio de los derechos de conciliación, no sólo limitada a la vida laboral, sino también a la vida familiar y personal¹⁴.

¹² Pedrosa Alquézar, S., “La compatibilidad entre maternidad y vacaciones”, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 102, 2013, p. 197.

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 8/1983, de 18 de febrero de 1983.

¹⁴ De Castro Marín, E., “Conciliación y futuro del Trabajo: Regulación actual y aspectos a debatir”, 2017. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548571.pdf.

Por último, en relación con la adaptación a la jornada recogida en el art. 34.8 del ET, en un principio los trabajadores podían ejercer dicho derecho mediante dos canales: la negociación colectiva o el acuerdo entre empresario y trabajador. Asimismo, ha ocurrido en varias ocasiones que la negativa por parte de las empresas de rechazar la petición del trabajador a adaptar su jornada laboral da lugar a que sus trabajadores no puedan llevar a cabo la conciliación con la vida familiar. Esto ocasiona que los trabajadores no puedan ejercer sus responsabilidades familiares ni proteger a su familia e hijos, lo que supone una vulneración del art. 39 del ET.

En línea con lo anteriormente mencionado, la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* introdujo modificaciones en relación con utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos en el apartado 2 del art. 34.8 del ET. Pero esta nueva regulación no afectó a la forma en la que se regula este derecho que seguía quedando a disposición de la negociación colectiva y el acuerdo con el empresario.

Esta reforma, también introdujo la palabra “diaria” en el art. 37.5 del ET. Muchos piensan que “la introducción del término diaria fue letal para el ejercicio del derecho por parte de un gran número de mujeres en nuestro país, dado que el ejercicio diario del derecho a reducir la jornada se anudaba de forma inescindible a la concreción horaria a la que tenía derecho la propia trabajadora”¹⁵.

Refiriéndonos a las afirmaciones anteriores, se puede observar como cada vez la regulación laboral opta por ser más comprensiva y abierta en el tema de la conciliación laboral y familiar. Pero con la entrada en vigor del *Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* se va a observar un notorio empuje en el alcance de este derecho. La modificación introducida en el art. 34.8 del ET da lugar a un marco normativo sumamente amplio ya que afecta a la ordenación del tiempo de trabajo incluyendo duración y distribución de la jornada, así como al régimen de la

¹⁵ Rodríguez Hernández, J., “La adaptación de la jornada: hacia una nueva conciliación de la vida laboral y familiar” en *Diario La Ley*, 2020. Consultado en <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/05/27/la-adaptacion-de-la-jornada-hacia-una-nueva-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar>

jornada y forma de prestación del tiempo de trabajo. El Real Decreto Ley 6/2019 se analizará con mayor detalla más adelante.

2.2 Evolución jurisprudencial

Uno de los asuntos más polémicos en materia de conciliación que ha generado numerosos debates es conocer si para reordenar la jornada laboral es siempre necesario reducir la jornada. La incertidumbre también se da en que hay muchas ocasiones en las que no se puede reducir más la jornada, por lo que la única solución es adaptarla. A lo largo de los años, se puede observar un muro en la negociación colectiva sobre este tema, así como en la jurisprudencia de esos años ya que no había verdaderos mecanismos mediante los cuales las empresas permitieran reordenar la jornada sin previa reducción de la misma.

A tal efecto, el 13 de junio de 2008 el Tribunal Supremo dictaminó una sentencia en la que se negaba a una trabajadora el cambio del horario de trabajo sin reducir la jornada justificando que no está comprendido en el art. 37 del ET. A pesar de que la Sala conoce que la solicitud de la trabajadora tiene como fin facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, y que cumple con la dimensión constitucional de los artículos 14 y 39 de la CE, el Tribunal Supremo sostiene que darle la razón iría en contra del principio de legalidad que se apoya en el art. 117 de la CE¹⁶.

Tras estas sentencias le siguieron muchas más que daban a entender las discrepancias existentes en este asunto. Esto supuso un problema significativo ya que las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social no permiten solicitar una nueva valoración ante un Tribunal Superior a no ser que se interponga el llamado recurso de suplicación. Para poder interponer estos recursos, los afectados o más bien sus abogados, alegaban que las sentencias iban en contra de los derechos fundamentales para así poder acceder a los Tribunales Superiores de Justicia.

Por otro lado, el Tribunal Supremo ha declarado expresamente en una de sus resoluciones que no se permite el cambio de turno de trabajo sin reducir la jornada¹⁷ y ha seguido este

¹⁶ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 897/2007, de 13 de junio de 2008.

¹⁷ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 1625/2007, de 18 de junio de 2008.

mismo criterio en numerosas sentencias. Amparándose en el art. 37.5 y 6 del ET, el legislador sostiene que estos dos artículos regulan derechos que son dependientes entre sí. Porque a pesar de que el fin último de la legislación es facilitar la conciliación de la vida profesional y laboral, la reordenación sin reducción de la jornada carece de apoyo legal. Se considera que se estaría vulnerando el principio de legalidad ya que esta situación no está comprendida en el art. 37 del ET y el reconocimiento final de este derecho está supeditado a la decisión del empresario¹⁸.

De ello resulta necesario decir que el Tribunal Supremo acabó alegando que no se podía solicitar el derecho a adaptar la jornada mientras que el Tribunal Constitucional no seguía una línea clara teniendo en cuenta que dictó dos sentencias totalmente contradictorias el mismo día: la STC 24/2011 y la STC 26/2011.

Por un lado, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional desestimó un caso en el que una mujer dio luz a su hija y formaba una unidad monoparental y esta para poder cuidar a su hija por las tardes, solicitó trabajar de manera permanente en el turno de por la mañana y no rotar que era lo que hacía normalmente. Esta solicitud fue denegada por la empresa. Como consecuencia, la recurrente alegaba la vulneración del principio de igualdad en su vertiente de conciliación de la vida laboral y familiar y que la interpretación efectuada por los tribunales ordinarios de la legislación vigente infringía dicho principio de igualdad¹⁹. Pero el TC desestimó la resolución ya que no existía ninguna regulación convencional o acuerdo con el empresario que permitiese este cambio de horario y además tampoco existía discriminación por razón de sexo (art. 14 de la CE) ni se consideraba contraria al derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE). “El fallo de la STC 24/2011 se fundamenta en razones de estricta legalidad ordinaria y, a su juicio, si no existe reconocimiento normativo directo del derecho de adaptación de jornada, no es posible que la denegación judicial de un derecho inexistente legalmente pueda ser contraria a los derechos constitucionales aludidos”²⁰.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 3749/2008, de 20 de mayo de 2009.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Segunda) núm. 24/2011, de 14 de marzo de 2011.

²⁰ Reche Tello, N., “Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial” en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, Nº 24, 2014, p. 249.

Por el contrario, ese mismo día, la Sala Primera del Tribunal Constitucional en la STC 26/2011, siguió un argumento totalmente contrario al anterior. El TC estimó el recurso puesto que alegaba que existía discriminación por motivos familiares. La negativa de la empresa a acceder a cambiar el horario de los turnos suponía un perjuicio a la hora de participar en el cuidado y responsabilidades familiares y a la hora de garantizar un equilibrio de estas responsabilidades. Es importante destacar que esta constituye la primera Sentencia del TC en la que se declara que existe discriminación por circunstancias familiares²¹. Esta discriminación por circunstancias familiares “da carta de naturaleza a una nueva característica protegida (la responsabilidad parental)²²”.

Finalmente, los Tribunales Superiores de Justicia comenzaron a reconocer que era posible reordenar la jornada sin tener que reducirla. El Tribunal Superior de Justicia de Sevilla en 2018 declaró expresamente que *“se reconoce un nuevo derecho a la adaptación razonable de la jornada de trabajo al trabajador por motivos de conciliación, sin necesidad de proceder a una reducción de jornada”* ya que *“cualquier derecho de conciliación legalmente reconocido a los trabajadores por la ley o el convenio, que sea rechazado por el empleador requiere de inmediato el análisis del juez desde la vertiente constitucional, ponderando de manera concreta y cuidada si tal negativa está revelando un obstáculo injustificado y desproporcionado a la efectividad del mismo”²³*.

Se debe aclarar que el art. 34.8 del ET y las Leyes Orgánicas no agotan el derecho a la adaptación de la jornada en vista de que la jurisprudencia da un paso más y va más allá. Aunque también es cierto que tanto el criterio jurisprudencial como la doctrina hay muchas veces que lo definen de manera diferente, dando lugar a contradicciones. Pero se puede concluir con que la reforma llevada a cabo por el *Real Decreto Ley 6/2019* derriba por completo las interpretaciones que muchos Tribunales han venido haciendo a lo largo del tiempo.

²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011.

²² Montoya Medina, D., “Dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar” en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, Nº 4, 2011, p. 10.

²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla núm. 2/2018, de 1 de febrero de 2018.

CAPÍTULO III: CONTENIDO

1. MARCO JURÍDICO

1.1 Normativa nacional

El 8 marzo de 2019 entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta nueva ley supuso la modificación del apartado 8 del art. 34 del ET, este artículo hasta entonces establecía lo siguiente: *“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”*.

El aspecto más novedoso en cuanto al ordenamiento anterior es que “la vida personal deja de ser un motivo de conciliación, manteniéndose la referencia a la vida familiar y laboral”²⁴. Otro cambio a tener en cuenta es que anteriormente, para lograr adaptar la duración y distribución se permitía utilizar la jornada continuada, el horario flexible y otros métodos para poder organizar los descansos y el tiempo de trabajo, pero todo ello debía ser aprobado o por el empresario o mediante negociación colectiva.

Las modificaciones introducidas por este Real Decreto-ley han dado lugar a que los trabajadores puedan gozar del derecho a adaptar su jornada en las empresas y otras condiciones de trabajo. El derecho de adaptación a la jornada no es un derecho de carácter subsidiario sino todo lo contrario, es un derecho primario que puede actuar simultáneamente con otros derechos como nos indica la redacción del artículo. De este modo se logra conseguir el fin último de todo esto que es compatibilizar la vida familiar con la vida profesional, que hasta entonces estaba sólo sujeto a la negociación colectiva o a un acuerdo con el empresario.

²⁴ Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Derecho a la solicitud de la adaptación de la jornada” en *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Consultado en <https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso-jornada/#configuraci%C3%B3nnormativa>.

Sobre la base de lo anterior, se analiza detalladamente el Real Decreto-ley 6/2019. En primer lugar, en su Exposición de Motivos se explica que el origen de esta modificación se encuentra en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la necesidad de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres* explicada en el capítulo anterior. A partir de esta ley se hizo un intento de eliminar todas las discriminaciones y desigualdades por razón de sexo. La LOI supuso un avance fundamental en materia de igualdad, pero a pesar de la existencia de esta ley, no se consiguió implementar eficazmente en la práctica la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sobretodo en relación con la brecha salarial. Por todo ello, era necesario una reforma en este tema para así conseguir proteger el cumplimiento de los artículos 9.2 y 4 de la CE, además de cumplir con las garantías del principio de igualdad y no discriminación para eliminar cualquier discriminación directa o indirecta hacia las mujeres²⁵. Adicionalmente, la protección a la familia establecida en el art. 39 de la CE también fue uno de los objetivos preferentes de la nueva redacción del art. 34.8 del ET.

Por todas las razones mencionadas anteriormente, la modificación del art. 34.8 del ET supuso la regulación del derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, así como la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Los términos de este derecho se pactarán y delimitarán en la negociación colectiva, es importante resaltar que es un derecho acotado a lo que se establece en la negociación colectiva o acuerdo con la empresa, pero al ser un derecho no disponible, la negociación colectiva no puede reducir ni eliminarlo sino sólo mejorar sus condiciones con respecto a lo establecido en la legislación. Para los casos en los que la regulación no esté contenida en los convenios colectivos, se ha tipificado un proceso de negociación que comienza con la solicitud expresa del trabajador. Para llevar a cabo este proceso de solicitud, se deben cumplir una serie de reglas.

²⁵“El novedoso derecho de adaptación de la jornada y otras condiciones de trabajo para conciliar vida familiar y laboral” en *Revista del Ilustre Colegio de Abogados de Tarragona*, 2019. Consultado en <https://www.icatarragona.com/continguts/revista/2715/el-novedoso-derecho-de-adaptacion-de-la-jornada-y-otras-condiciones-de-trabajo-para-conciliar-vida-familiar-y-laboral/>.

Antes de empezar a definir las reglas de esta solicitud, es importante destacar que no es el mismo derecho el que se reconoce en los art. 37.6 y 7 que el que se reconoce en el art. 34.8 del ET. Ambos son derechos individuales que afectan a todos los hombres y mujeres trabajadoras, pero debe observarse desde perspectivas diferentes. El art. 37 establece un derecho individual e incondicionado de los trabajadores por tener estas unas eventualidades determinadas y siempre se les será concedido. Pero en cambio el art. 34, a pesar de ser un derecho individual en el que, aunque existan numerosos trabajadores en una empresa que quieran solicitar la reordenación de su jornada laboral, todos lo podrán solicitar, es importante tener en cuenta que la manera de solicitar este derecho debe ser mediante una solicitud expresa, fundamentada y razonada. En conclusión, estamos aplicando dos derechos distintos con causas y consecuencias diferentes ya que el derecho que defiende el art. 34.8 no minorra el salario de la persona que lo solicita ni afecta a la ocupación efectiva ni al impacto en cuanto a la promoción profesional.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que tras la reforma de 2019 se sustituye la palabra “trabajadores” por “personas trabajadoras” ya que el término “trabajadores” no incluía en un principio a las mujeres. De todas maneras, a pesar de la existencia de esta reforma, en el marco regulatorio y normativo asociado a la conciliación de la vida familiar y laboral se sigue utilizando la referencia de “trabajadores”. Por ello sería necesario cambiar toda la regulación que sigue usando dicho término.

Este artículo tiene una particularidad y es que hace referencia con carácter general a la efectividad, es decir, al derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral que es un concepto más amplio que la maternidad y la paternidad. Ahora bien, en caso de que las personas trabajadoras pretendan ejercer este derecho por tener hijos se establece una limitación temporal clara en los doce años, es decir, los padres trabajadores podrán ejercer este derecho hasta que sus hijos cumplan doce años. Pero esto no quiere decir que el derecho se limita a personas trabajadoras que tengan hijos, sino que es más amplio, pero en este supuesto específico se establece el límite de los doce años.

Pero siempre que concurren cargas familiares, el trabajador podrá solicitar la modificación de su jornada para poder conciliar la vida familiar y laboral, con independencia de que sus hijos hayan cumplido los 12 años o no. El art. 37.6 del ET sobre la reducción de la jornada y la concreción horaria a la que hace referencia el art. 34.8 del

ET son dos cosas opuestas ya que se puede pueda ejercitar el derecho por otras necesidades familiares distintas al cuidado de hijos menores de doce años puesto que es un derecho genérico de todas las personas trabajadoras a solicitar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, y un derecho específico para aquellas que tengan hijos menores de doce años y que justifiquen la conciliación en esa causa²⁶.

No obstante, si existe alguna circunstancia especial y justificada, estos podrán solicitarlo igualmente ya que es un derecho de los trabajadores a pedir las adaptaciones de la jornada de trabajo, siempre que estas sean razonables y proporcionadas, teniendo en cuenta las características del trabajador y de la empresa. No existe ninguna regulación que impida que se pueda ejercitar el derecho para cuidar a hijos mayores de doce años cuando concurren causas familiares que hagan necesario solicitar el ajuste de la duración y distribución de la jornada de trabajo, así como la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación. Es importante recordar que cuando se habla del derecho a la conciliación de la vida familiar debe entenderse en un sentido amplio, debiendo incluir a todas las personas que convivan con la persona trabajadora. Por tanto, no existen límites por razón de vínculo familiar o por edad. Cualquier trabajador puede realmente pedir la adaptación horaria sin ningún tipo de restricción, siempre y cuando aleguen necesidades para poder adaptar la duración y la distribución de su jornada.

En cuanto a los requisitos necesarios para poder solicitar este derecho, es fundamental que la solicitud sea expresa y que las razones por las que se solicita el derecho estén justificadas y motivadas. Mientras que el derecho a la reducción de la jornada es un derecho incondicionado de ejercicio unilateral por parte de la persona trabajadora, el derecho de adaptación a la jornada del art. 34.8 del ET no es absoluto, sino que es un derecho abierto. Este derecho establece ciertas condiciones, “*entre ellos, la necesidad de que los intereses de ambas partes coincidan*²⁷”. En muchos casos, los trabajadores solicitan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo más que una adaptación a la jornada ya que sus razones no son suficientes para alegar el 34.8 del ET.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia recuerda que ambas realidades, el empresario y el trabajador, deben llegar a una solución de conformidad, a un consenso. Se sostiene

²⁶ Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid núm. 426/2019, de 22 de noviembre de 2019.

²⁷ Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 2173/2020, de 5 de octubre de 2020.

que es necesaria dicha adaptación de la jornada para hacer efectiva la conciliación con la vida familiar siempre que la causa esté justificada, razonada y sea proporcional teniendo en cuenta que se debe compatibilizar con las necesidades de la empresa. Adicionalmente, se parte de la base que la solicitud se habrá realizado con buena fe y por ello, el trabajador deberá proporcionar cuantas más pruebas mejor para que su argumento sea congruente.

En cuanto a la forma de practicar este derecho, en las negociaciones colectivas, se deberán estipular los modos de aplicación y garantías de no discriminación por razón de sexo. En los casos de ausencia de negociación colectiva, se establece un proceso en el que podrían participar los representantes de los trabajadores. Este proceso comienza con la solicitud motivada y justificada de la persona trabajadora. Este periodo de negociación tiene una duración máxima de 30 días, pero la empresa podría pedir una ampliación o que el trabajador adjunte alguna prueba más. Una vez que haya finalizado el proceso de negociación, la empresa por escrito expondrá su decisión final. En su decisión incluirá las razones de su decisión, y la empresa podrá aceptar o negar la solicitud o proponer una alternativa que garantice las exigencias de conciliación solicitadas por el trabajador y que además se adapte y cumpla más con las necesidades de la empresa. Igualmente, una vez finalizado el periodo de adaptación de la jornada, el trabajador tendrá derecho a volver a sus condiciones laborales anteriores, aunque no haya finalizado el periodo previsto.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo mutuo, estos conflictos entre la empresa y el trabajador que ha solicitado la adaptación de la jornada serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*. Al igual que ha sucedido al interpretarse el artículo del ET relacionado con la reducción de la jornada, como consecuencia a las discrepancias entre empresario y titular del derecho, entra en conflicto el derecho a la intimidad del art. 18 de la CE. Sin embargo, “debe partirse de la base de que el trabajador no tiene que demostrar una especie de necesidad insuperable de conciliación y la imposibilidad de que concilie su pareja u otro familiar, teniendo que revelar innecesariamente datos de su vida familiar al conocimiento ajeno”²⁸.

²⁸ Casas Baamonde, M.E., “Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez” en *Derecho de las Relaciones Laborales*, Nº 10, 2018.

Siguiendo las líneas anteriores, es la negociación colectiva a la que se le encomienda la fijación del ejercicio de este derecho, pero no es obligatorio que esté regulado en el convenio colectivo ya que no se encuentra dentro del listado de contenido mínimo. Pero en el caso de que sí estuviese regulado por convenio colectivo, este podría modificar la regulación de la forma de solicitud, los plazos en los que la empresa debe proporcionar una respuesta al trabajador e incluso adaptar las jornadas de los trabajadores según las características y/o necesidades de la empresa. En conclusión, el papel del convenio colectivo es fijar los términos del ejercicio ya que “el éxito del derecho estará supeditado a lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresario y trabajador con respecto a la norma legal²⁹”.

Por último, en cuanto al contenido de este artículo, entendemos que exige un derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada, es decir, que el trabajador podrá reorganizar su jornada y cambiar la forma de trabajo. Esto incluye que el trabajador pueda solicitar trabajar por turnos, jornada flexible, jornada irregular, jornada parcial, trabajar en remoto a tiempo completo o a tiempo parcial. El trabajador podría solicitar cualquier cambio siempre y cuando este esté justificado, es decir, el trabajador goza de un derecho ilimitado siempre y cuando el empresario acepte o esté recogido en las negociaciones colectivas.

1.2 Normativa comunitaria

El derecho a la adaptación de la jornada laboral también se ha visto afectado por la normativa internacional.

En primer lugar, el *Convenio de la Organización Internacional del Trabajo n° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981* y que fue ratificado por España el 11 de septiembre de 1985, recoge que cada uno de los Estados miembros deberán incluir en su política nacional todas las medidas y condiciones necesarias para que los trabajadores puedan trabajar “*sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales*”.

²⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 245/2016, de 24 de julio de 2017.

En segundo lugar, a nivel europeo podemos destacar numerosas directivas en materia de igualdad de género y condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones relevantes a efectos de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Entre las cuales se encuentran:

1. *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.* Mediante esta directiva se modifican sustancialmente los regímenes profesionales de la Seguridad Social y el asunto de la retribución en términos de igualdad entre el hombre y la mujer, dando a los Estados miembros la opción de adoptar medidas que eludan y equilibren las desventajas de las mujeres en ciertas actividades profesionales y así evitar cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta³⁰.
2. *Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.* Mediante esta directiva se pretenden aplicar las medidas para evitar la discriminación por razón de sexo a los trabajadores autónomos y los conyugues o parejas de hecho que intervengan en las actividades profesionales del trabajador autónomo³¹.
3. *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.* En esta directiva, se enumera un listado no cerrado con los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que en algunos casos pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o que estén en período de lactancia. De esta forma, se consigue definir la protección a la maternidad³².

³⁰ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

³¹ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010.

³² Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992.

4. *Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.* El objetivo de esta directiva es favorecer el desarrollo del trabajo a tiempo parcial evitando cualquier discriminación relacionada con este tipo de trabajadores y asegurando que se satisfacen las necesidades de los empleadores y trabajadores³³.

5. *Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES.* En esta directiva se fija el derecho al permiso parental para hombres y mujeres trabajadores, en casos de nacimiento o adopción de un hijo, para cuidarlo hasta la edad de los ocho años. En cuanto a la duración de este permiso, debe ser de un mínimo de cuatro meses intransferibles. El ejercicio del derecho no precisa de solicitud a la empresa, sino de mera comunicación con la antelación que se prevea reglamentariamente, o en su caso, en los convenios colectivos³⁴.

6. *Directiva 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.* Para entender el contenido de esta directiva debemos recordar que el art. 153 apartado 1 letra i) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que todos los Estados miembros deberán garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional, en cuanto a oportunidades y trato. Esta es la directiva europea más reciente relativa a temas de conciliación y establece que los progenitores y cuidadores deben tener la posibilidad de adaptar su jornada de trabajo a sus necesidades específicas mediante el trabajo flexible. Según el art. 3 de la presente normativa se incluyen como fórmulas de trabajo flexible: el trabajo a distancia (art. 13 del ET), los calendarios laborales flexibles y la reducción de horas de la jornada laboral³⁵. Por otro lado, el art. 9 de esta directiva y el 34.8 del ET

³³ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

³⁴ Balaguer Callejón, L., “Crónica de la Legislación Europea” en *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, ISSN 1697-7890, Nº. 34, 2020.

³⁵ Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019.

tienen cierta vinculación dado que ambos artículos sostienen que las personas trabajadoras podrán solicitar la flexibilidad de la jornada laboral sin tener que reducir sus horas de trabajo ni su salario.

En tercer lugar, la *Carta Social Europea*, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 y ratificada por España el 29 de abril de 1980 en su art. 16 vuelve a reafirmar la importancia de proteger social, jurídica y económicamente a las familias para su correcto desarrollo.

Todo lo anteriormente mencionado nos muestra la necesidad no sólo a nivel nacional sino también comunitario de configurar una sociedad donde tanto hombres como mujeres puedan compensar los pesos familiares. De este modo, ambos podrán a la vez trabajar, adaptando la jornada laboral para conseguir una efectiva compaginación entre la vida laboral y la vida familiar. Además, es evidente que es fundamental adaptar esta normativa internacional a nuestro Derecho interno y que gran parte de la legislación española existe como consecuencia a la necesidad de adaptarnos a estas disposiciones y a transponer las directivas europeas.

2. NUEVAS REALIDADES

La transformación digital en la que vivimos y los nuevos retos que se presentan están generando cambios sin precedentes en todos los aspectos de la vida, que dan lugar a nuevas realidades. Estas nuevas realidades se van a ver afectadas para conseguir una efectiva regulación en la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ello, en este punto se van a tratar tres cuestiones muy recientes relacionadas tanto con la jornada laboral como con la conciliación familiar que son: el teletrabajo, el derecho a la desconexión y el derecho de los *riders*.

2.1 El teletrabajo

El teletrabajo que se refiere al trabajo realizado u organizado por medio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desde fuera de las instalaciones

de un empleador, se ha vuelto cada vez más popular entre las organizaciones³⁶. Su incidencia está relacionada con el grado de desarrollo tecnológico en diversos países, mientras que su adopción está relacionada con las culturas del trabajo y la estructura económica³⁷.

Como consecuencia al COVID19, el teletrabajo dejó de ser una opción para convertirse en casi una obligación de la nueva realidad, lo que impulsó la creación de una ley que regula la modalidad de del trabajo a distancia³⁸. Esta normativa establece que el trabajo a distancia es opcional y que para poder implementarlo debe existir un acuerdo entre las dos partes y debe estar formalizado por escrito y remitido a la Oficina de Empleo. Además, de acuerdo con esta ley, el trabajo a distancia se considerará de carácter regular si alcanza al menos el 30% de la jornada en los contratos generales durante un periodo mínimo de tres meses y un 50% de la jornada en los contratos en prácticas. Adicionalmente, es necesaria y obligatoria la flexibilidad, pero esta flexibilidad va a ser impuesta por la empresa, aunque el control horario va a seguir siendo obligatorio a través de un software o aplicación de recursos humanos.

Por un lado, las empresas se enfrentan a los cambios socioeconómicos y medioambientales actuales, mejorando su rendimiento y respondiendo a los cambios de la demanda para mantener su competitividad. Por otro lado, los empleados piden que se atienda a su empleabilidad sostenible y a la conciliación laboral y familiar³⁹. El teletrabajo tiene el potencial de satisfacer estas necesidades, ahorrando costes y espacio y proporcionando beneficios menos tangibles, como la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar, un mejor entorno de oficina y el aumento de la satisfacción del personal.

Por otro lado, la frontera entre vida profesional y laboral se desdibujan por una cuestión de contexto, ya que se trabaja dentro de la propia casa y esto perjudica la salud de los

³⁶ Messenger, J. C., “Conclusions and recommendations for policy and practice. In Messenger J. C. (Ed.), *Telework in the 21st century. An evolutionary perspective*” en *The ILO future of work series*, 2019, pp. 286-316.

³⁷ “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work” en *Publications Office of the European Union, and the International Labour Office*, Eurofound, 2017. Consultado en <http://eurofound.link/ef1658>

³⁸ RD-Ley núm. 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

³⁹ Hazelzet, E., Picco, E., Houkes, I., Bosma, H., & De Rijk, A., “Effectiveness of interventions to promote sustainable employability: A systematic review” en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 11, N° 16, 2019.

teletrabajadores. Esto se debe a que a pesar de que trabajar en remoto implique una mayor flexibilidad, conciliar la vida familiar y laboral se convierte en un desafío ya que muchas veces es más difícil cumplir horarios, descansar sin presiones y desligarte totalmente del trabajo.

Asimismo, el teletrabajo fomenta los recursos laborales, dado que se espera que el teletrabajo proporcione un alto nivel de autonomía a los empleados, en la selección del tiempo, en el lugar adecuado para trabajar y en el aumento de la responsabilidad para el logro de los objetivos de los empleados. Esto está estrictamente relacionado con el enfoque de “gestión por objetivos”, según el cual los objetivos de los teletrabajadores tienen que estar claramente establecidos y los líderes deben confiar en los empleados, comprometerse con ellos e incentivarlos y proporcionarles poder en lugar de controlarlos.

Por otro lado, el teletrabajo no modifica las exigencias del trabajo ya que se modifica la forma de organizar y pensar el trabajo más que el contenido o la función del puesto. El teletrabajo también debería mejorar las condiciones de trabajo de apoyo lo que permitiría disponer de importantes recursos laborales para hacer frente a las demandas. Por estas razones, las demandas laborales no variarán entre los teletrabajadores y los trabajadores tradicionales.

En tiempos de crisis del COVID-19, el fomento de las modalidades de trabajo flexibles ha sido una acción mundial fundamental adoptada por los gobiernos y las empresas para proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo y mantener las actividades del sistema económico y educativo durante la cuarentena⁴⁰.

En muchos casos las horas de teletrabajo adecuadas aumentan la productividad laboral, pero cuando las horas de teletrabajo son demasiado largas, el teletrabajo disminuye la productividad laboral. En el caso de las personas que viven con sus familias, el teletrabajo aumenta la satisfacción vital, y la satisfacción vital mejora la productividad laboral. Sin embargo, el teletrabajo aumenta el estrés de equilibrar el trabajo y las tareas domésticas,

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo OIT, “What are the key policies that will mitigate the impacts of COVID-19 on the world of work”, 2020. Consultado en https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-andresponses/WCMS_739048/lang--en/index.htm

en contra de las expectativas del gobierno lo que da lugar a que sea complicado⁴¹. El estrés, afortunadamente, no reduce directamente la productividad laboral. Aunque el teletrabajo aumenta la felicidad y la satisfacción laboral, estos factores no influyen en la productividad laboral.

El teletrabajo podría suponer un importante ahorro de combustible, espacio de oficina y emisiones de carbono, mejorar la productividad y la moral e incluso reducir la salida de puestos de trabajo españoles al extranjero. Muchas empresas lo han adoptado con entusiasmo, pero se avecinan escollos. Parece que el sector público, especialmente el gobierno, está atrasado en el despliegue de las oportunidades de teletrabajo a pesar de la existencia del *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. Los retos de instalar réplicas de sistemas de oficina en los hogares o telecentros son importantes. Sin embargo, los beneficios, medidos sólo en términos de aumento de la productividad y en cuanto al impulso de la conciliación de la vida familiar y laboral, podrían hacer que la inversión se amortizara con creces⁴².

Pero ¿hasta que punto hay que justificar la conciliación de la vida familiar para poder acceder al teletrabajo? La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha denegado a un trabajador su solicitud para prestar sus servicios en la modalidad de trabajo en remoto en la sentencia nº 924/2020, de 12 de diciembre de 2020. Los motivos de la negativa del tribunal eran dos. El primero consistía en que las necesidades del puesto de trabajo que cubría dicho trabajador se iban a ver afectadas y el segundo en que el trabajador no podía justificar ninguna circunstancia familiar que afectase a la conciliación. En particular, el Tribunal fundamentó que “no se precisa circunstancia familiar alguna ni si el trabajador tiene hijos menores de doce años, o residencia en otra localidad”⁴³.

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo OIT, “Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante”, 2020.

⁴² Tascón López, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios” en *Experiencias en la negociación colectiva*, cap. VII, 2020.

⁴³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 924/2020, de 12 de diciembre de 2020.

2.2 El derecho a la desconexión

Se ha informado de que la intrusión de la tecnología en la vida privada de los empleados puede ser un factor de estrés, puede impedir la recuperación del empleado y aumentar los conflictos entre el trabajo y la vida privada⁴⁴. Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound): “las personas que trabajan desde el hogar con regularidad son más del doble de propensas a trabajar por encima del límite máximo de 48 horas semanales y corren el riesgo de descansar menos de las 11 horas requeridas entre días laborables”⁴⁵.

Por todo ello, en lo que respecta a las exigencias del trabajo, hay que tener en cuenta la tecnología fuera del horario laboral, así como su intrusión. Aquí es cuando entra en contexto el derecho a la desconexión y su relación con la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral. La digitalización ofrece numerosas garantías a la hora de trabajar en remoto, pero a su vez conlleva diversos inconvenientes, siendo uno de ellos la casi imposible desconexión digital a pesar de estar regulado en el art. 88 de la *Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (LOPDGDD).

El objetivo de esta ley es garantizar la efectividad del derecho al descanso de los trabajadores. Esto anima a las empresas a establecer un acuerdo para enmarcar el uso de las herramientas digitales “*con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso y las vacaciones*”⁴⁶. Este derecho no resultó innovador ya que había sido introducido anteriormente en otros países de la Unión Europea como es el caso de Francia, que incluyó el derecho a la desconexión⁴⁷ mediante la denominada *Ley El Khomri* el 8 de

⁴⁴ Tascón López, R., “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)” en *Trabajo y derecho*, 2018, p. 41.

⁴⁵ Fernández, C., “Derecho a la desconexión digital: qué es y por qué es tan difícil respetarlo en tiempos de la COVID-19” en *La Vanguardia*, 25 de marzo de 2021. Consultado en <https://www.lavanguardia.com/economia/20210325/6605207/derecho-desconexion-digital-dificil-tiempos-covid19>
[brl.html#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20es%20el%20derecho%20de,y%20laboral%20de%20los%20trabajadores.](https://www.lavanguardia.com/economia/20210325/6605207/derecho-desconexion-digital-dificil-tiempos-covid19)

⁴⁶ Ley Orgánica núm. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

⁴⁷ Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de los recorridos profesionales.

agosto de 2016. A nivel nacional también había sido reconocido en el Convenio Colectivo del Grupo AXA en 2017⁴⁸.

La nueva normativa establece que contactar con el trabajador fuera del horario de teletrabajo no está permitido e impulsa a que cada empresa desarrolle un reglamento interno en el que estén claras y bien establecidas las reglas de comportamiento. El problema es que, a pesar de estar reconocido este derecho, en la práctica no es nada efectivo ya que depende de cada organización y de su regulación a través de la negociación colectiva. El empresario debe poner en marcha acciones para enmarcar el horario de trabajo de los empleados, de modo que no se sientan obligados a responder a una solicitud profesional durante su vida personal⁴⁹. De este modo, la desconexión digital es un derecho reconocido, pero no existen garantías que establezcan la efectividad del mismo.

Al igual que en la dimensión de la conciliación laboral y familiar, se hace un llamamiento a la negociación colectiva. Son los convenios colectivos los que deben establecer medidas para racionalizar el horario de trabajo y así facilitar la conciliación de la vida personal y laboral. Es sumamente necesario que, a través de esta, se establezcan las medidas y garantías para hacer efectivo el derecho a la desconexión y evitar la fatiga digital, cuestión que no está integrada como tal en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)*.

Cada vez más convenios colectivos incluyen el derecho a la desconexión en su contenido como forma de garantizar la salud y seguridad en el trabajo; la conciliación de la vida familiar y laboral; la igualdad entre hombres y mujeres; evitar riesgos psicosociales entre otros. Algunos referentes son: el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, Acuerdo de IKEA sobre horarios, XVI Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, Acuerdo interprofesional de Cataluña y Acuerdo de Telefónica y BBVA.

⁴⁸ Miñarro Yanini, M., “La desconexión digital en la práctica negociar: más forma que fondo en la configuración del derecho” en *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Nº 440, 2019, p. 5-18.

⁴⁹ Ministerio de Trabajo y Economía, en *Actualidad Internacional Sociolaboral Francia*, nº 212, 2017.

2.3 Los derechos de los riders

Como consecuencia a los recientes avances tecnológicos surgen nuevas formas de trabajo. El auge de la *gig economy* se ha convertido en un símbolo de que las formas de trabajo están cambiando. El término se refiere a un mercado de trabajo que se caracteriza por la contratación independiente que se realiza a través de plataformas digitales⁵⁰. Se caracteriza por un aumento de los contratos a corto plazo en lugar de trabajos permanentes o estables.

Muchos lo promocionan como que ofrece una mayor flexibilidad para los trabajadores, los empleadores y los clientes, en lugar de la naturaleza asfixiante de algunos contratos de trabajo tradicionales. Los trabajadores pueden supuestamente elegir qué hacer, cómo, cuándo, dónde y para quién, pero el tipo de trabajo que se ofrece es contingente: trabajo ocasional y no permanente. Y esto puede ocasionar tener un horario variable y poca seguridad en el empleo.

Aunque el término tradicionalmente se ha utilizado para referirse a una gama más amplia de actividades que se llevan a cabo de forma digital y no digital (como los mensajeros en bicicleta y los taxistas), nos vamos a centrar en las plataformas digitales que suministran todo tipo de productos como son *Glovo*, *Ubereats* y *Deliveroo*. Estas plataformas son la base digital sobre la que se construye la empresa de gigas en las que se proporcionan herramientas para reunir la oferta y la demanda de trabajo, incluyendo la aplicación, la infraestructura digital y algoritmos para gestionar el trabajo.

Las condiciones en la que los *riders* prestan los servicios son mucho peores que las de otros trabajadores en vista de la insuficiente estabilidad económica, ausencia de límites en el tiempo e inexistencia de derecho de representación⁵¹. Por todo ello, se necesita un derecho que encaje con la realidad social que están viviendo estos trabajadores y como

⁵⁰ Rodrigo Torralba, P., & González Fernández, S, “Economía Colaborativa: una nueva actividad económica para un nuevo sistema” en *Revista Universitaria Europea*, Nº 28, 2017, p. 144-174.

⁵¹ Saenz de Buruaga Azcargorta, M., “Implicaciones De La “gig-Economy” En Las Relaciones Laborales: El Caso De La Plataforma Uber” en *Estudios De Deusto*, vol. 1, Nº 67, 2019, p. 385-414.

consecuencia entra en disputa el carácter del vínculo de estos *riders*⁵² con las plataformas para las que trabajan.

Se ha debatido en numerosas ocasiones si la relación es de naturaleza mercantil o laboral, concluyendo con que es una relación laboral⁵³ por diversos motivos. En primer lugar, los mensajeros son falsos autónomos ya que es la empresa quien fija las condiciones para llevar a cabo el servicio por lo que existe dependencia y ajenidad. En segundo lugar, la organización empresarial mediante la cual llevan a cabo los servicios los *riders*, es del empleador. En tercer lugar, los trabajadores deberán contar con un salario mínimo, derecho a la prestación por desempleo, vacaciones retribuidas, permisos de trabajo e indemnizaciones por despido.

El problema se da en cómo estos trabajadores pueden conciliar su vida familiar y laboral puesto que rechazar algún pedido supone en los algoritmos recibir menos peticiones y como consecuencia tener menos ganancias. Estos algoritmos coaccionan la libertad y el derecho al rechazo de los *riders* dando lugar a que estos trabajen más horas y hagan los repartos más rápidos para así aumentar los beneficios finales de estas compañías. En la última negociación de la *Ley Rider*, se concedió a los sindicatos el acceso a información sobre las implicaciones laborales de los algoritmos de estas plataformas, como *Glovo* y *Deliveroo*.

Se debe tener en cuenta que hay muchas lagunas en temas como los anteriormente mencionados y por ello, es imprescindible valorar que todavía hace falta tiempo para que se regulen totalmente y sean efectivos en la práctica los derechos aplicables a estas nuevas realidades. Y en este sentido, resulta vital seguir trabajando para perfeccionar estos derechos e incorporar cada vez más derechos que fomenten la necesaria conciliación entre la vida familiar y laboral.

⁵² Rodríguez-Piñero Royo, M., “La Agenda Reguladora de la Economía Colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social” en *Temas Laborales*, N.º 138, 2017, p. 125-161.

⁵³ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 805/2020, de 25 de septiembre de 2020.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

Como última parte del estudio realizado, se resumen las conclusiones obtenidas durante su desarrollo. Se comienza indicando el objetivo principal del proyecto: el análisis del derecho a la adaptación de la jornada laboral, uno de los desafíos más importantes hoy en día para conseguir conciliar la vida familiar con la vida profesional.

Tras haber sido analizada la legislación existente, la evolución normativa y jurisprudencial y las opiniones de numerosos autores, tanto a nivel nacional como internacional, se sacan en claro las siguientes conclusiones.

En primer lugar, cabe destacar la importancia de asegurar la igualdad de trato entre hombres y mujeres. La incorporación de la mujer al mundo laboral supone un cambio, una revolución imparable y de continuo crecimiento que las empresas deben asumir, e implementar las medidas necesarias para que dicho cambio pueda producirse en igualdad de condiciones. A pesar de la numerosa regulación que existe acerca del tema en cuestión, algunos autores consideran que la LOI 3/2007 resultó ser un fracaso debido a que las siguientes leyes aprobadas no tenían en consideración la igualdad y su efectividad en la práctica.

En segundo lugar, se concluye que, el derecho a la adaptación a la jornada laboral tiene como fin último asegurar que los trabajadores puedan compaginar su tiempo con la familia sin que el tiempo empleado hacia esta última se viera comprometido por el trabajo. La reforma llevada a cabo en 2019 y sus sucesivas modificaciones están destinadas a extender la trascendencia de la adaptación de la jornada de las personas trabajadoras para satisfacer la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral. De esta manera, se consigue eliminar todo tipo de discriminación sea por razón de sexo o por razones familiares. Además, el legislador es consciente de que hace falta encontrar un punto de equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las de la empresa.

La forma en que se adaptan las modalidades de trabajo en las empresas en respuesta a estos cambios es de crucial importancia para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Independientemente de las políticas gubernamentales, los aspectos concretos de la conciliación se resuelven en el lugar de trabajo.

La adaptación no es un derecho garantizado ya que la norma sólo supone su solicitud, por ello, a pesar de que cada vez más convenios colectivos incluyen dicho derecho, en el caso de ausencia son las empresas quienes acaban decidiendo si hacen efectivo este derecho o no. Si bien es cierto que en la teoría todo parece perfecto, en la práctica existe cierta disputa entre el ordenamiento normativo y lo que dictan los tribunales teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso.

Se puede considerar que existe una laguna en el aspecto anteriormente mencionado y es esta la que nos lleva a formular la siguiente pregunta: ¿se está realmente tratando de conciliar la vida familiar y profesional de los trabajadores que quieren adaptar su jornada laboral y que se encuentran ante situaciones en las que no pueden reducir su salario? A pesar de que la intención de la norma es clara, no tiene utilidad si a efectos prácticos no es efectiva. En consecuencia, las personas trabajadoras terminan optando por otros medios menos ventajosos en términos salariales, véase la reducción de jornada para poder armonizar sus exigencias laborales con la vida familiar. Sin embargo, el ejemplo del teletrabajo podría ser una opción más beneficiosa que contribuya a lograr una ordenación del tiempo de trabajo productiva, eficiente y pacífica.

Se debe recordar que, dada la prevalencia y el continuo crecimiento del uso de la modalidad telemática, los futuros teletrabajadores y sus jefes, deben estar informados sobre los retos que pueden obstaculizar el trabajo no presencial y las posibles estrategias para superarlos. La falta de desconexión es una fuente de conflicto ya que cada vez es más difícil si el propio hogar de las personas resulta ser también el área de trabajo.

Finalmente, y tras haber analizado la evolución de la adaptación a la jornada laboral y las nuevas realidades que afectan a este fenómeno, queda de manifiesto que la jornada laboral cuenta con distintas vías de adaptación al trabajador sin que las horas de trabajo se vean reducidas. Llevar a cabo el estudio de este tipo de conflictos relacionados con el Derecho Laboral, no resulta ser una tarea sencilla para los jueces, ya que precisa de numerosas circunstancias y es por ello que se recomienda invertir un largo tiempo en la toma de decisiones relacionadas debido al entorno continuamente cambiante del sector.

BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN

Unión Europea

Directiva 92/85/CE del Consejo, de 19 de octubre de 1992.

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010.

Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019.

España

Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica núm. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Real Decreto-ley núm. 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Francia

Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de los recorridos profesionales.

2. JURISPRUDENCIA

Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid núm. 426/2019, de 22 de noviembre de 2019.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 8/1983, de 18 de febrero de 1983.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 39/1986, de 31 de marzo de 1986.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 3/2007, de 15 de enero de 2007.

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Segunda) núm. 24/2011, de 14 de marzo de 2011.

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 924/2020, de 12 de diciembre de 2020.

Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 2173/2020, de 5 de octubre de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla núm. 2/2018, de 1 de febrero de 2018.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 897/2007, de 13 de junio de 2008.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 1625/2007, de 18 de junio de 2008.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 3749/2008, de 20 de mayo de 2009.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 245/2016, de 24 de julio de 2017.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 805/2020, de 25 de septiembre de 2020.

3. OBRAS DOCTRINALES

Aguilera Izquierdo, R., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, p. 69.

Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, en *Revista de Relaciones Laborales*, ISSN 1575-7048, Nº 43, 2020.
Balaguer Callejón, L., “Crónica de la Legislación Europea” en *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, ISSN 1697-7890, Nº. 34, 2020.

Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Derecho a la solicitud de la adaptación de la jornada” en *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Consultado en <https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso-jornada/#configuraci%C3%B3nnormativa>.

Casas Baamonde, M.E., “Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez” en *Derecho de las Relaciones Laborales*, Nº 10, 2018.

De Castro Marín, E., “Conciliación y futuro del Trabajo: Regulación actual y aspectos a debatir”, 2017. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548571.pdf.

Hazelzet, E., Picco, E., Houkes, I., Bosma, H., y De Rijk, A., “Effectiveness of interventions to promote sustainable employability: A systematic review” en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 11, N° 16, 2019.

Hernández Prados M^aA., y Lara Guillén B., “Responsabilidad familiar ¿Una cuestión de género?” en *Revista de Educación Social*, N° 21, 2015.

Lahera Forteza, J., “Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar” en *Revista Documentación Laboral*, N° 100, 2014, p. 41.

Mazzucchelli, S., “Flexibility and work-family balance: A win-win solution for companies?” en *International Review of Sociology*, vol. 3, N° 27, 2017, p. 436-456.

Messenger, J. C., “Conclusions and recommendations for policy and practice. In Messenger J. C. (Ed.), *Telework in the 21st century. An evolutionary perspective*” en *The ILO future of work series*, 2019, pp. 286-316.

Miñarro Yanini, M., “La desconexión digital en la práctica negociar: más forma que fondo en la configuración del derecho” en *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social*, N° 440, 2019, p. 5-18.

Molina Navarrete, C., “Conciliación de la vida laboral y familiar” en *Guías de negociación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2006, p. 11.

Montoya Medina, D., “Dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar” en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, N° 4/2011, 2011, p. 10.

Montoya Melgar, A., “Prólogo a la obra de R. Molina Pumariega: La protección jurídica de la mujer trabajadora” en *CES*, Madrid, 2004, p. 1.

Pedrosa Alquézar, S., “La compatibilidad entre maternidad y vacaciones”, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, N° 102, 2013, p. 197.

Reche Tello, N., “Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial” en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, N° 24, 2014, p. 249.

“El novedoso derecho de adaptación de la jornada y otras condiciones de trabajo para conciliar vida familiar y laboral” en *Revista del Ilustre Colegio de Abogados de Tarragona*, 2019. Consultado en <https://www.icatarragona.com/continguts/revista/2715/el-novedoso-derecho-de-adaptacion-de-la-jornada-y-otras-condiciones-de-trabajo-para-conciliar-vida-familiar-y-laboral/>.

Rodríguez Hernández, J., “La adaptación de la jornada: hacia una nueva conciliación de la vida laboral y familiar” en *Diario La Ley*, 2020. Consultado en <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/05/27/la-adaptacion-de-la-jornada-hacia-una-nueva-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar>

Rodrigo Torralba, P., & González Fernández, S, “Economía Colaborativa: una nueva actividad económica para un nuevo sistema” en *Revista Universitaria Europea*, N° 28, 2017, p. 144-174.

Rodríguez-Piñero Royo, M., “La Agenda Reguladora de la Economía Colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social” en *Temas Laborales*, N.º 138, 2017, p. 125-161.

Saenz de Buruaga Azcargorta, M., “Implicaciones De La “gig-Economy” En Las Relaciones Laborales: El Caso De La Plataforma Uber” en *Estudios De Deusto*, vol. 1, N° 67, 2019, p. 385-414.

Tascón López, R., “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)” en *Trabajo y derecho*, 2018, p. 41.

Tascón López, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios” en *Experiencias en la negociación colectiva*, cap. VII, 2020.

“Working anytime, anywhere: The effects on the world of work” en *Publications Office of the European Union, and the International Labour Office*, Eurofound, 2017. Consultado en <http://eurofound.link/ef1658>

4. RECURSOS DE INTERNET

Fernández, C., “Derecho a la desconexión digital: qué es y por qué es tan difícil respetarlo en tiempos de la COVID-19” en *La Vanguardia*, 25 de marzo de 2021. Consultado en <https://www.lavanguardia.com/economia/20210325/6605207/derecho-desconexion-digital-dificil-tiempos-covid19>
brl.html#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20es%20el%20derecho%20de,y%20laboral%20de%20los%20trabajadores

INE, “Conciliación trabajo y familia” (actualizado 24 abril 2020), en *Publicaciones del Instituto Nacional de Estadística*.

Ministerio de Trabajo y Economía, en *Actualidad Internacional Sociolaboral Francia*, n° 212, 2017.

OIT, “Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante”, 2020.

OIT “Trabajar para un futuro más prometedor” en *Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo*, 2020.

OIT, “What are the key policies that will mitigate the impacts of COVID-19 on the world of work”, 2020. Consultado en https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-andresponses/WCMS_739048/lang--en/index.htm

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, 23ª ed., [versión 23.4 en línea]. Consultado en <https://dle.rae.es>