



FACULTAD DE DERECHO

ADAPTACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Autor: Almudena Bertrán Sánchez-Castillo

Curso: 5ºE3 A

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Matorras Díaz- Caneja

Madrid

Abril 2023

ÍNDICE

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	6
1. PLANTEAMIENTO INICIAL DE LA CUESTIÓN.....	6
2. JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL TEMA.....	7
3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	11
CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO.....	13
1. EVOLUCIÓN NORMATIVA EN TORNO A LA CONCILIACIÓN.....	13
2. TITULARES DE LOS DERECHOS GARANTES DE LA CONCILIACIÓN... ..	16
3. TIPOLOGÍA DE NECESIDADES FAMILIARES PROTEGIDAS.....	18
4. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN: TIPOS DE MEDIDAS QUE COMPLETAN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICO- LABORALES.....	19
CAPÍTULO III: LA ADAPTACIÓN DEL CONTRATO.....	21
1. NATURALEZA DE LA MEDIDA LEGAL ¿AUTÉNTICO DERECHO DE ADAPTACIÓN? ¿CUBRE NECESIDADES PERSONALES?.....	21
2. ALCANCE: MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.....	23
2.1 Bases, límites y garantías legales.....	23
2.1.1 Condicionantes y límites.....	23
2.1.2 Tipología de “adaptaciones” cubiertas por el art. 34.8:.....	25
A) Duración y distribución de la jornada de trabajo.....	25
B) Ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación o dinámica.....	28
2.1.3 Dinámica de ejercicio.....	33
A) Solicitud: aspectos formales.....	33
B) Operatividad de exigencias y límites previstos en acuerdo con empresa... ..	34
C) Criterios a tener en consideración para la necesaria ponderación de los intereses en conflicto.....	37
D) Posibles motivos de oposición /denegación empresarial.....	39
E) Cambios en las circunstancias y necesidades familiares, reajuste de la fórmula de adaptación que se esté disfrutando.....	40
2.2 Líneas de tendencia en la negociación colectiva.....	42

3. GARANTÍAS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN.	44
3.1 Procedimiento especial del art. 139 LRJS.....	44
3.2 Garantía de indemnidad frente a actuaciones empresariales	
represaliantes o perjudiciales.	45
CAPITULO IV: CONCLUSIONES.	47
CAPITULO V: BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	49

LISTADO DE ABREVIATURAS

CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RDL	Real Decreto-Ley
RDLI	Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.

1. PLANTEAMIENTO INICIAL DE LA CUESTIÓN.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el estudio del derecho de adaptación de jornada, tratando de encuadrarlo en un marco económico, político y social. Esta medida de conciliación concebida como un derecho de ejercicio autónomo, parte de la modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores¹ a raíz del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo. No obstante, dicho derecho se introdujo de manera genérica en el año 2007 introduciendo cambios trascendentales a la hora de determinar la prestación del trabajo.

Dado el contexto actual, las políticas y medidas de conciliación en la normativa española son un instrumento de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. En las últimas décadas se ha trabajado en la distribución equitativa de las responsabilidades familiares, con el fin de eliminar toda clase de impedimentos que impidan la progresión y el desarrollo profesional de las mujeres fuera del domicilio familiar.

La conciliación se podría entender como la participación equitativa en la vida familiar y en el mercado de trabajo del hombre y de la mujer. Las políticas de conciliación provocan una reestructuración del sistema educativo, laboral y de los estereotipos tradicionales, tratando siempre de favorecer la cobertura de las necesidades de cuidado de los más dependientes²

A pesar de la existencia de planes de conciliación y de igualdad, el problema en torno a los derechos de conciliación tiende a estar en su implementación y aplicación. La solicitud de políticas de conciliación suele generar miedo e incertidumbre entre los trabajadores, al reflexionar sobre los inconvenientes que podrían acontecer y los posibles efectos adversos³.

Los derechos encaminados a propiciar la conciliación deberían de ser flexibles, permitiendo su disfrute de modos distintos: a tiempo completo, a tiempo parcial, sin

¹ Estatuto de los Trabajadores (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 24/10/2015).

² Rivero, A., Rodríguez, A. y Caunedo, P. ``De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones', *Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad*, 2020 (disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>, última consulta: 4/02/2023).

³ Rivero, A., Rodríguez, A. y Caunedo, P. *Ibid.*

interrupción o fraccionadamente. El adjetivo flexible también influiría en la cohesión con los distintos derechos, para que el disfrute de uno no entorpezca el ejercicio de otro⁴. La falta de coordinación de los derechos de conciliación con determinados derechos de la empresa ha sido objeto de muchas críticas en torno a la gestión del tiempo de trabajo, como podría ser la libre distribución del 10% de la jornada laboral.

La conciliación actual trata de transformar el modelo de división sexual del trabajo. Las tareas del hogar deben de compartirse entre hombres y mujeres para que ambos puedan llegar a tener las mismas oportunidades laborales.

La tipología de medidas de conciliación que se contempla en nuestro ordenamiento es muy amplia, trabajando sobre la vinculación laboral o, por el contrario, centrándose en el desarraigo del mercado laboral.

La principal singularidad de la adaptación de jornada es la capacidad que ostenta para mantener el vínculo laboral sin una disminución de jornada y salario, mientras se facilita la conciliación. Por lo tanto, se trata de la medida más amplia, innovadora y actual dentro del amplio abanico de políticas de conciliación. Gracias a esta medida se posibilita la ordenación del tiempo de trabajo compatibilizándolo con aspectos personales, sin tener que prescindir de parte del salario acordado⁵.

2. JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL TEMA.

Si nos remitimos al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua⁶, la entrada del término conciliar implica poner de acuerdo a dos o más personas entre sí y hacer compatibles cosas opuestas. Por lo tanto, el propio acto de conciliar entraña mediación, necesidad de pactos, búsqueda de equilibrio y el hallazgo de una solución común.

⁴ Rodríguez Rodríguez, E., "De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente". *Revista De Derechos Sociales*, vol. 1, n. 1, 2021, pp. 40-78. (disponible en <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>)

⁵ Viqueira Pérez, C., "Algunas deficiencias en la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral", *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, n. 2, 2019.

⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., (disponible en: <https://dle.rae.es>).

En términos jurídicos podemos tomar como referencia la definición proporcionada por el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico⁷ `` *participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes*” .

La mayor participación de la mujer en el mundo laboral, el rápido envejecimiento poblacional, los cambios en las estructuras familiares, y el aumento de la necesidad de cuidados, han provocado que la conciliación sea un asunto cada vez más necesario y urgente.

A todas luces, la conciliación está condicionada por la faceta laboral y familiar, junto con la dedicación y compromiso individual de las personas a cada una de ellas. Para lograr satisfacción en el propio trabajador es necesaria la búsqueda de un equilibrio entre las relaciones familiares, el desarrollo profesional y la vida personal⁸.

A la hora de diseñar planes de conciliación son varios los retos que se presentan. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE)⁹, el porcentaje de excedencias solicitado por mujeres para cuidado de familiares en el año 2021 fue del 83,66%. Desde el año 2019, la solicitud de adaptación se ha ejercitado principal y mayoritariamente por mujeres trabajadoras. El 74% de las solicitudes son efectuadas por mujeres y en el 94% de los casos se alegan razones de cuidado de un hijo menor, indicando así que la mayoría de las solicitudes de adaptación están relacionadas con la responsabilidad del cuidado infantil ¹⁰.

⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario panhispánico del español jurídico*, 2020 (disponible en: <https://dpej.rae.es/>).

⁸ Martín Rodrigo, M.J, y Núñez Partido, A., ``La cultura de “Conciliación” en el sector industrial: nuevos desafíos para el área de gestión de personas’’, *Repositorio de Comillas*, 2019, pp. 2.

⁹ Instituto Nacional de Estadística (INE)., ``Brecha salarial entre hombres y mujeres’’, 2021 (disponible en <https://www.ine.es/>).

¹⁰ Rodríguez, C., y Travé, D., ``Gestión de la adaptación de jornada: Claves tras dos años del nuevo Art. 34.8 ET y retos’’, *Cuatrecasas*, 20 de mayo de 2021 (disponible en: <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral-1/art/gestion-adaptacion-jornada-claves-tras-dos-anos-nuevo-art-34-8-retos-pospandemia>, última consulta: 29/01/2023)

Estos datos evidencian que las mujeres a menudo tienen una carga de trabajo adicional en el hogar, principalmente debido al cuidado de los hijos menores, lo que dificulta su participación en el mercado laboral y limita su posibilidad de progreso. En este sentido, el derecho de adaptación de jornada podría erigirse como una potente herramienta para fomentar una cultura de igualdad de género y contribuir a la consecución de la igualdad.

La Organización Internacional del Trabajo estima que la brecha salarial de género se sitúa entre el 16 y el 19 por ciento. Para reducir dicha brecha es necesario un reparto equitativo de las tareas familiares, políticas empresariales que favorezcan los horarios flexibles y servicios de guardería y cuidado de las personas dependientes. Estos cambios impulsarían a las mujeres a tener mayor capacidad para optar por elecciones laborales atractivas y que no implicasen la renuncia al cuidado familiar. Al mismo tiempo, a medida que los hombres van deseando asumir más responsabilidades familiares, también ellos encuentran impedimentos al tratar de compatibilizar sus obligaciones profesionales¹¹.

No obstante, gracias al esfuerzo e implantación de nuevas medidas se han logrado importantes avances en el campo de la corresponsabilidad y la igualdad de género. Según datos del INE, en el año 2021 la tasa de empleo y la brecha de género entre mujeres y hombres con edades comprendidas entre los 25 y 54 años era de 10,6. Mientras que en el año 2009 la brecha era de 12,9. Por lo tanto, podemos ver cómo se ha iniciado una corriente a favor del empleo de las mujeres y cómo esto se ha visto reflejado en cifras.

De 25 a 54 años	2009	2021
Hombres	77.3 %	80.7%
Mujeres	64.4%	70.1 %
Brecha de genero (hombres – mujeres)	12,9	10,6

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2021).

La desigualdad y discriminación que ha venido existiendo desde antaño, a pesar de las considerables mejoras, sigue manteniéndose al alza. A la hora de optar por políticas de conciliación, hay una mayor tendencia a que sean las mujeres las que se decanten por

¹¹ Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019, Organización Internacional del Trabajo, 2018 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf).

la reducción de jornada, la excedencia o los permisos más prolongados. La importancia de la figura que se viene a estudiar es precisamente ésta, al permitir que ni el vínculo familiar ni el profesional se vean afectados negativamente, permitiendo la combinación de ambos.

Habría que tener en especial consideración la vinculación de la temática con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (en adelante ODS). La finalidad del ODS es la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género, fomentando la igualdad y el empoderamiento de la mujer. La consecución de la igualdad salarial, el acceso igualitario a la educación y la participación de la mujer en la vida política, son algunas de las acciones que se desean alcanzar. Asimismo, el ODS 5 guarda una fuerte relación con la conciliación, ya que, uno de los principales obstáculos para el empoderamiento de la mujer es el desequilibrio entre la vida laboral y familiar. La falta de oportunidades de conciliación limita a las mujeres en el ámbito educativo, laboral y de crecimiento personal. Para erradicar el problema hay que construir políticas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral, garantizando una participación equánime de los hombres y mujeres en la vida familiar ¹².

Al hablar de derechos de conciliación habría que traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero¹³. En dicha sentencia se asientan los derechos de adaptación en dos pilares básicos y fundamentales. En primer lugar, su dotación de dimensión constitucional y su definición como medida encaminada a la compatibilización de la vida familiar y laboral de los trabajadores. Todo ello desde una visión de no discriminación por razón del sexo, en consonancia con lo establecido en el artículo 14 de la Constitución¹⁴.

Asimismo, incorpora la necesidad de dar especial importancia al mandato de protección a la familia y la infancia del artículo 39 de la Constitución¹⁵. Ambas consideraciones han de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.

¹² Naciones Unidas, La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible., `` Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas'', 2018.

¹³ STC núm. 3/2007, de 15 de enero de 2007 (BOE-T-2007-3144).

¹⁴ Calvo, M., y Picontó, T., `` Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres'', Consejo General del Poder Judicial, 2014.

¹⁵ Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

Esta sentencia abrió el camino para la consolidación del principio de igualdad y no discriminación por motivos familiares en el ámbito laboral.

Debemos destacar algunas resoluciones posteriores del Tribunal Constitucional que siguiendo la línea abierta por la STC 3/2007, introdujeron en nuestro Derecho del Trabajo la necesidad de asegurar la no discriminación por motivos familiares:

- Sentencia del TC núm. 119/2021, de 31 de mayo de 2021. En dicha sentencia se hace alusión al derecho a no padecer discriminación por razón del sexo. La resolución versa sobre la falta de ponderación de las circunstancias personales de quien solicitaba una reducción de jornada para el cuidado de hijos menores.¹⁶
- Sentencia del TC núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011. Atiende al derecho a no ser discriminado por circunstancias familiares. En este asunto se deniega la asignación de horario nocturno a un trabajador, sin entrar en el análisis de las necesidades para conseguir un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares¹⁷.
- **Sentencia del TC núm. 24/2011, de 11 de abril de 2011**. Hace alusión a una solicitud **de adaptación de jornada mediante la adscripción a un turno fijo**, con **alteración de la jornada ordinaria** que se ha venido prestando. Destaca el análisis **del derecho a no ser discriminado por razón de sexo y a la vulneración de la tutela judicial efectiva**¹⁸.

3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

El objetivo del presente trabajo es la elaboración de un estudio acerca de las posibilidades que nuestro ordenamiento jurídico brinda a los trabajadores, con el fin de facilitar la adaptación de las condiciones de trabajo con fines de conciliación. Se estudiarán los derechos de conciliación a partir de su fundamentación jurídica, con el propósito de alcanzar un análisis detallado del marco normativo regulador.

En cuanto a la metodología, para la realización del presente trabajo de investigación jurídica se partirá de una revisión bibliográfica y documental muy extensa, analizando

¹⁶ STC núm. 119/2021, de 31 de mayo de 2021(BOE-A-2021-11301).

¹⁷ STC núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011 (BOE-A-2011-6541).

¹⁸ STC núm. 24/2011, de 14 de mayo de 2011(BOE-A-2011-6539).

fuentes jurídicas muy variadas. Entre ellas encontramos fuentes primarias: normativa aplicable, convenios colectivos y la más reciente jurisprudencia y secundarias: manuales de Derecho Laboral y revistas jurídicas de reconocido prestigio.

Se ahondará en los aspectos jurisprudenciales, jurídicos, normativos y doctrinales en relación con la adaptación de jornada y la conciliación. El trabajo partirá de una visión genérica del derecho de adaptación de la jornada y de cómo ha ido evolucionado hasta la entrada en vigor del RDL 6/2019¹⁹. Desde un punto de vista jurisprudencial, se estudiarán las decisiones que han supuesto un precedente en lo relativo a la adaptación de la jornada laboral y los derechos del trabajador.

Como complemento, se analizarán otros derechos legales que llevan aparejada una disminución del tiempo de trabajo o la desvinculación temporal de la empresa. El Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos serán el eje principal del trabajo, ayudando a identificar puntos críticos, mostrando una imagen clara de los intereses que se verán comprometidos y ayudando a discernir sobre diversos niveles de protección. De igual modo, gracias al estudio de la regulación jurídica más novedosa, se podrán conocer los novedosos aspectos introducidos en materia de conciliación y la manera en la que se han solventado los conflictos judiciales.

Para el análisis del derecho de adaptación de jornada se valorarán las modificaciones y ajustes en la jornada, junto con otros aspectos relacionados con la variable tiempo de trabajo, así como en el lugar, modo y dinámica de prestación de servicios.

En particular, serán objeto de este análisis crítico cuestiones como el proceso de solicitud de esa adaptación de jornada y los condicionantes y límites a considerar en ese marco, para poder llegar a conclusiones consistentes, relativas al margen de flexibilidad con el que han de actuar en este terreno empresas y trabajadores.

¹⁹ 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 (BOE 7 de marzo de 2019).

CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO.

1. EVOLUCIÓN NORMATIVA EN TORNO A LA CONCILIACIÓN.

La conciliación se presenta como un factor trascendental para los trabajadores, y cada vez influye más en el logro de mejoras empresariales. Toda compañía que apuesta por una cultura favorable a la conciliación obtiene una mayor rentabilidad y permite la consecución de un beneficio mutuo²⁰.

No obstante, la importancia de la inserción de políticas de conciliación y de bienestar del trabajador no siempre ha sido una prioridad. En los tratados constitutivos de la Unión Europea no se hacía mención expresa a la conciliación de la vida laboral y familiar como uno de sus objetivos. No fue hasta el año 1957 con el tratado de Roma cuando se estableció la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo. En el Plan de Acción Social de la CEE²¹, se ve citada por primera vez *''la conciliación de la vida laboral y familiar''*. A partir de la Carta de los Derechos Sociales de los Trabajadores²² se empiezan a desarrollar medidas que permiten a hombres y mujeres poder compaginar mejor sus obligaciones familiares. Las medidas que el legislador español ha ido incluyendo y modificando en el ordenamiento interno en materias de igualdad, han sido siempre por exigencias de la Unión Europea²³.

A escala de la Unión Europea, hay varias Directivas en materia de igualdad de género y condiciones de trabajo que abordan cuestiones relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional, en particular las Directivas 92/85/CEE, 97/81/CE y 2010/18/UE del Consejo y las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo. Algunas que tienen una especial relevancia son:

²⁰ Velasco Portero, M.T., *'' El conflicto entre conciliación y necesidades empresariales en la organización del tiempo de trabajo: regulación legal, doctrina judicial e importancia de la negociación''*, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 41, 2015.

²¹ Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea. 1974. Recuperado de [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212(01)&from=ES).

²² Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores. Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989.

²³ De Jesús Silvano, M., *'' Breve síntesis del alcance del «nuevo» derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar''*, *Diariolaley*, 24 de enero de 2020 (disponible en <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/02/25/breve-sintesis-del-alcance-del-nuevo-derecho-de-los-trabajadores-a-la-adaptacion-de-jornada-para-compatibilizar-la-vida-laboral-y-familiar>; última consulta: 1/02/2023).

- Directiva 97/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial²⁴: A lo largo de la Directiva se establecen medidas para garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Se incluye el derecho a tener las mismas condiciones laborales y protección social, permitiendo una organización del tiempo de trabajo que tenga en consideración las necesidades de empresarios y trabajadores.
- Directiva 2002/73/CE²⁵, en ella se reconocen diversas medidas que garantizan la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores²⁶. De acuerdo con lo previsto previamente en la Directiva 2010/18/UE, se incluirán a los trabajadores a tiempo parcial, con contrato de duración determinado o las personas que tengan una relación laboral con una empresa de trabajo temporal. Los Estados deben de tener en consideración que para que los trabajadores se puedan acoger a los permisos mencionados en la Directiva, serán necesarias ayudas. De esta forma los progenitores responsables del cuidado de familiares podrán permanecer en el mercado laboral, solicitar fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o la reducción del horario laboral.

La OIT, como organismo especializado de las Naciones Unidas, tiene un papel trascendental en la conciliación laboral. Entre los numerosos convenios que han ido elaborando a lo largo de los años, destacamos el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares²⁷. Dicho convenio entró en vigor el 11 de agosto de 1983 y en España se ratificó el 11 de septiembre de 1985. En él se recogen normas para conseguir

²⁴ Directiva 97/81/CE: el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial de 15 de diciembre de 1997, UNICEF, CEEP y la CES.

²⁵ Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo de 23 de septiembre de 2002, Parlamento Europeo y Consejo.

²⁶ Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, de 20 de junio de 2019, Parlamento Europeo y Consejo.

²⁷ Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Organización Internacional del Trabajo. Fecha de entrada en vigor: 11 agosto de 1983. Ratificado en España: 11 de septiembre de 1985. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.

la protección de los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares. Algunas de las disposiciones más relevantes del Convenio son las siguientes:

1. Derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y de ocupación, sin sufrir discriminación.
2. Obligación de los Estados miembros a adoptar medidas para proteger los derechos de los trabajadores que tengan cargas familiares, incluyendo la posibilidad de solicitar adaptaciones en el horario de trabajo, la jornada laboral o la remuneración.
3. Los Estados miembros deben de promover políticas de igualdad de género en el trabajo y en la familia, incluyendo medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto al alcance de la expresión de las responsabilidades familiares, debemos destacar la amplitud de esta y la cobertura tanto de las responsabilidades de trabajadores con hijos a su cargo, como de otros miembros de la familia directa que precisen de cuidado. Hay que tener en especial consideración la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares²⁸, cuya fecha de adopción por la Conferencia de la OIT fue el 23 de junio de 1981. Su finalidad principal era evitar que aquellos trabajadores que cuenten con responsabilidades familiares se vean desfavorecidos en comparación con los que no las tienen, es decir, evitar la discriminación basada en responsabilidades familiares.

En cuanto a la legislación actual para asuntos de conciliación de la vida familiar y laboral, debemos destacar: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³¹ y el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

²⁸ Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Organización Internacional del Trabajo. Fecha de adopción por la Conferencia de la OIT: 23 de junio de 1981 (disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165#:~:t ext=Los%20trabajadores%20con%20responsabilidades%20familiares%20deber%20C3%ADan%20gozar%20de%20las%20mismas,y%20a%20la%20seguridad%20de%20empleo)

³¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, de 23 de marzo de 2007).

El RDL dio una nueva redacción al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, aprobando y modificando medidas como el permiso de paternidad, la reducción de la guarda legal y la excedencia por cuidado de hijos y familiares. Asimismo, se incluyó un segundo párrafo con una referencia a posibles medidas de adaptación como la jornada continuada, el horario flexible y otros modos de organización del tiempo de trabajo y descansos.

2. TITULARES DE LOS DERECHOS GARANTES DE LA CONCILIACIÓN.

Todo trabajador cuenta con el derecho a solicitar la adaptación de jornada con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación. Los requisitos que se establecen para la concesión de dichas adaptaciones son la razonabilidad y la proporcionalidad, atendiendo a una triple vertiente: la del trabajador, la de la empresa y la del resto de personas prestando servicios a la compañía. No obstante, el principal motivo por el que se opta por la conciliación es para la atención de la familia, para satisfacer las necesidades de estos³⁴.

A estos efectos, es necesario tener conocimiento de quien merece la consideración de familia, con el fin de entender las situaciones que abren la puerta a la solicitud de adaptación. El concepto de familia está en una continua e imparable evolución. Remitiéndonos al Anteproyecto de la Ley de Familias³⁶, artículo 2, apartado segundo el cual reza;

''2. *Son integrantes de las familias*

- a) *Las personas unidas entre sí por matrimonio o que constituyan una unidad familiar, sus ascendientes, las que de ellas dependan por filiación, tutela, curatela representativa o medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica análogas, guarda o acogimiento, siempre que formen un núcleo estable de convivencia. Se considerará que dos personas adultas han constituido una unidad familiar cuando se trate de una pareja de hecho que conste registrada como tal en un registro público.*

³⁴ Sánchez-Girón Martínez, B., ''El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019'', *Revista Del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, vol. n. 24, 2020, pp.131–182.

³⁶Ministerio De Derechos Sociales y Agenda 2030. Secretaría De Estado de Derechos Sociales, Anteproyecto de ley de familias. 2022, disponible en <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/servicio-a-la-ciudadania/proyectos-normativos/documentos/apl-ley-familias.pdf> (1/02/2023).

b) Las personas individuales junto con sus ascendientes, las que de ellas dependan por filiación, curatela representativa o medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad análogas, tutela, guarda o acogimiento, siempre que formen un núcleo estable de convivencia''.

Atendiendo a lo dispuesto en este artículo, no solo se considerará familia la derivada del matrimonio, también la resultante de la convivencia estable en pareja, filiación y las familias que se constituyan por el progenitor y sus descendientes. Asimismo, la Ley de Familias ampliará el concepto de familia, equiparando los derechos de las parejas de hecho a los de los matrimonios, afectando por tanto en materia laboral a los permisos y prestaciones. La ley generará un nuevo marco de reconocimiento y protección para distintos tipos de familia: las familias LGTBI, las que tengan algún miembro con discapacidad, y para las múltiples, adoptivas o acogedoras.

En otro orden de ideas, atendiendo a los titulares de los derechos garantes de la conciliación, debemos destacar la individualidad del derecho de adaptación. El titular de este no tiene que demostrar la imposibilidad de que concilie el cónyuge u otro familiar. Se trata de un derecho de titularidad individual cuyo ejercicio no se condiciona a la existencia de una necesidad insuperable de conciliar a través de otras medidas. El derecho de adaptación depende únicamente de que existan presupuestos objetivos que dan derecho a conciliar: tener hijos o familiares a los que cuidar y verse imposibilitado para hacerlo manteniendo el régimen de prestación de trabajo³⁷.

Todas las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, tienen la posibilidad de solicitar la adaptación de duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Aunque a diferencia de en otros preceptos en este no se establezca de forma expresa, queda claro que es un derecho individual de las personas trabajadoras.

Para solicitar y disfrutar de este derecho no se requiere que concurren otras personas trabajadoras con los mismos intereses de conciliación, puesto que el propósito perseguido es fomentar y potenciar la corresponsabilidad. Si existiera más de un empleado que contara con los mismos intereses, todos podrán solicitar, incluso de manera simultánea la

³⁷ Viqueira Pérez, C., `` Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET) '', *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 4, 2021.

adaptación de jornada, en la misma o distinta empresa, de forma igual, individual, diferenciada e intransferible. En el caso de que solo existiera una persona trabajadora con esos intereses, nada impide que ella sola pudiera solicitar la adaptación. A diferencia de lo que sucede en otros derechos la titularidad individual no convierte al derecho en obligatorio, pudiendo los interesados no solicitarlo³⁸.

3. TIPOLOGÍA DE NECESIDADES FAMILIARES PROTEGIDAS.

A raíz de la incorporación de la mujer al mundo laboral, la sociedad ha vivido un drástico cambio a nivel social, económico, político y cultural. Cada vez son más las situaciones familiares que se deben de proteger a través de distintos mecanismos e instrumentos jurídicos, los cuales son objeto de continua renovación y actualización.

Gracias a la incorporación de medidas que tratan de garantizar la protección del núcleo familiar, se logra una conciliación real, amparando no solo el interés del menor sino el de toda persona en situación de dependencia. Protegiéndose los vínculos familiares ascendientes y descendientes, por consanguinidad y por afinidad.

El artículo 34 del ET, se modificó en torno al ámbito del derecho a la adaptación de la jornada. No obstante, requiere de ajustes para ajustarse a las previsiones del artículo 9 de la Directiva 2019/1158 sobre fórmulas de trabajo flexible. En la nueva redacción, prevista en el Anteproyecto de Ley de Familias se incorporará el siguiente epígrafe:

''Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición''.

En los cambios que se plantean introducir en los artículos 37.6 y 46.3 del ET a través de la futura Ley de familias se insertarán alteraciones en el derecho de reducción de jornada y excedencia para cuidado de personas dependientes por afinidad. Estos derechos suelen ser de larga duración y el trabajador tiende a sufrir perjuicios en sus ingresos y expectativas profesionales. Al ser más frecuente que las mujeres accedan al cuidado de

³⁸ Barrios Baudor, G. ''Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral''. *Revista Aranzadi* n. 9, 2019.

familiares políticos, procede a limitarse el derecho de reducción de jornada y la excedencia por cuidado de familiares por consanguinidad. Para evitar la desprotección, se incluye el parentesco de afinidad para el acceso a estos derechos de cuidado, cuando no existieran parientes por consanguinidad de la persona que lo requiere³⁹.

Por lo tanto, serían titulares de este derecho todos aquellos trabajadores que cumplan con cualquiera de las condiciones mencionadas supra, estén dentro de dicho marco y tengan la capacidad de probar su condición.

Con el fin de poder discernir sobre las necesidades familiares que deberían de verse protegidas, atendiendo al artículo 37.5 ET, podemos destacar:

- *“Cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial”.*
- *“Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuidas*
- *“Cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado..., o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario”.*

De igual modo y con el fin de evitar posibles dudas, la Directiva de 2019 aclara el concepto de cuidador, estableciendo que será aquel trabajador que preste ayuda o cuidados a un familiar o a una persona que resida en el mismo hogar que él, estando necesitado de asistencia, conforme a lo previsto por cada Estado miembro.

4. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN: TIPOS DE MEDIDAS QUE COMPLETAN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICO- LABORALES.

A la hora de buscar medios de protección de las necesidades familiares que deben de verse amparadas, la modificación de la jornada laboral no debería de ser la única alternativa. Es necesario que se adopten sistemas de protección social que sean adecuados y estén adaptados a la evolución del mundo laboral. Los trabajadores con

³⁹ Rodríguez Rodríguez., E *Op. Cit.*, p. 6.

responsabilidades familiares deben tener acceso a medios de asistencia a la infancia, asistencia familiar y asistencia a personas con discapacidad o personas mayores.⁴⁰

Las políticas fiscales y de protección social deberían de incentivar la participación laboral de la mujer. Dicha participación laboral tendrá efectos positivos en el bienestar económico y social no solo de la mujer, sino de toda su familia. De igual modo, repercutirá positivamente en la igualdad de género y en la reducción de la discriminación. Para poder estimular a las mujeres a que participen en el mercado laboral, las políticas fiscales y de protección fiscal tendrían que poner su foco en la reducción de barreras que les dificultan la participación en el mercado laboral. Entre dichos impedimentos podríamos destacar la imposibilidad de acceso a servicios de cuidado infantil, ayudas con el cuidado de las personas dependientes o la brecha de género en la promoción⁴¹.

En el artículo 14 del mencionado Anteproyecto de Ley de Familias se recogen medidas de ayuda a las familias, con el fin de facilitar la conciliación y permitir el trabajo efectivo. En primer lugar, la oferta de plazas públicas en educación infantil, para atender las peticiones de escolarización entre los cero y tres años. De igual modo, las Administraciones Públicas dentro de su ámbito respectivo de competencia ofertarán servicios de atención socioeducativa, actividades de ocio, tiempo libre y cultura en periodos no lectivos. En relación con el cuidado de las personas mayores, personas con discapacidad o en situación de dependencia contarán con medidas para su cuidado, atendiendo al Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y del Sistema Público de Servicios Sociales.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia⁴³, reconoce la necesidad de establecer servicios y prestaciones de atención domiciliaria y servicios residenciales. De igual modo, será necesario un régimen de protección social para las personas cuidadoras, incluyendo medidas de conciliación y de apoyo y formación.

⁴⁰ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, *Op. Cit.*, p. 13.

⁴¹ Rivero, A., Rodríguez, A. y Caunedo, P. *Op. Cit.*, p. 5.

⁴³ La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

Debemos destacar las numerosas campañas que se han ido elaborando a lo largo de los años por parte de los poderes públicos en relación con la corresponsabilidad y la conciliación dirigidas a toda la sociedad. En dichas campañas se abordan temas como el reparto equitativo de las tareas del hogar, la importancia de la corresponsabilidad, la flexibilidad laboral o la relevancia del trabajo a distancia. Asimismo, para que las campañas tengan un efecto inmediato, suelen estar apoyadas por políticas concretas.

Algunas de las campañas más recientes para crear conciencia sobre la importancia de la conciliación incluyen el Plan Corresponsables⁴⁵, promovido por el Ministerio de Igualdad, y el Plan MECUIDA⁴⁶. Estos planes hacen hincapié en la necesidad de compartir las responsabilidades del hogar y del cuidado de hijos y personas dependientes, y proporcionan recursos para lograr este objetivo. Entre las acciones incluidas, destaca la organización de actividades para promover la corresponsabilidad, la creación de bolsas de cuidado profesional y la promoción de buenas prácticas empresariales.

CAPÍTULO III: LA ADAPTACIÓN DEL CONTRATO

1. NATURALEZA DE LA MEDIDA LEGAL ¿AUTÉNTICO DERECHO DE ADAPTACIÓN? ¿CUBRE NECESIDADES PERSONALES?

La adaptación de la jornada laboral permite a los empleados modificar su horario de trabajo para satisfacer necesidades familiares, ya sea el cuidado de hijos menores de doce años o padres mayores o enfermos. Pudiendo incluir opciones como el trabajo a distancia, horarios flexibles o jornada continuada. Por otra parte, la conciliación personal hace alusión a la capacidad de equilibrar exigencias laborales con responsabilidades personales como el cuidado de la salud o el tiempo libre para actividades de ocio, sociales o de formación⁴⁹.

Tras la realización de una reflexión, sobre si el derecho de adaptación de jornada cubre necesidades personales o solo familiares, encontramos diferentes interpretaciones sobre

⁴⁵ Ministerio de Igualdad., ``Plan Corresponsables ``', 2021 (disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/Paginas/index.aspx>).

⁴⁶ Ministerio de Igualdad ``Plan MECUIDA'', 2021 (disponible en: <https://www.coo-servicios.es/archivos/Plan-MeCuida-comparativa.pdf>)

⁴⁹ Blasco Jover, C., ``La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación'', Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, vol.7, n.2, 2019, pp. 46-73.

la aplicación de este derecho. Antes de la implementación del RDL 6/2019, la regulación utilizaba el término "necesidades personales" para hacer alusión tanto a cuestiones familiares como personales. De esta forma se permitía a los trabajadores solicitar el derecho de adaptación ante cualquier situación tanto personal como particular. Tras la Reforma del 2019 el término ``personal'' fue suprimido, sugiriendo que la adaptación únicamente sería válida, cuando el fin perseguido con la misma fuese la atención de responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado de hijos menores de doce años o de personas dependientes⁵⁰.

El artículo 34.8 del ET pasó a tener como objetivo principal la protección de la familia, en detrimento de otros intereses de los trabajadores. La justificación principal para solicitar la adaptación de la jornada laboral debe ser la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral. Por lo tanto, no se tendrán en consideración aquellas solicitudes que obedezcan a otras finalidades como la formación, tratamientos relacionados con la salud o los voluntariados ⁵¹.

La dimensión constitucional del derecho de adaptación de jornada se fundamenta en derechos como el de no discriminación y la protección a la familia y la infancia. En consecuencia, no se contemplarían las situaciones en las que la solicitud derive de la vida personal del trabajador. Por ello, se ha suprimido la posibilidad de invocar las necesidades personales como causa o justificación del derecho⁵².

La expresa referencia a la conciliación de la vida personal del trabajador sigue manteniéndose en otros preceptos como el artículo 37.7 del ET. En la Exposición de Motivos del RDL 6/2019, las menciones a la conciliación de la vida personal se ven reiteradamente enumeradas ⁵³.

Cabe destacar que la adaptación de jornada no es un derecho incondicional. Los tribunales analizan el derecho a adaptar el horario laboral de manera sistemática, considerando las circunstancias particulares de cada caso y efectuando una evaluación individual del mismo⁵⁴.

⁵⁰ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

⁵¹ Blasco Jover C. *Op. Cit.*, p. 21

⁵² Agustí Maragall, J.: "El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento", *Revista Jurisdicción Social*, n. 199, 2019, pp. 30.

⁵³ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

⁵⁴ Viqueira Pérez, C. (2019). *Op. Cit.*, p. 6

Atendiendo a aquellas situaciones en las que debido a una enfermedad común entre en conflicto la salud personal del trabajador, la lógica de los tribunales tiende a inclinarse por la vía de la incapacidad temporal del art. 45.1 del ET, con remisión a las normas Seguridad Social atendiendo al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS⁵⁵.

En síntesis, se podría argüir que las alteraciones en la jornada laboral por motivos que no guarden relación con el cuidado de un familiar deben solicitarse y concederse por otros medios, pudiendo así garantizar la protección total de dichas necesidades. Entre estos medios alternativos que se podrían tener en consideración, destacamos el derecho a solicitar una baja laboral por incapacidad temporal en caso de enfermedad, la excedencia para la realización de un voluntariado, la reducción horaria o la jornada intensiva en caso de formaciones u otros compromisos.

En definitiva, la adaptación de jornada es un derecho trascendental a la hora de abordar necesidades familiares. No obstante, cuando sean de carácter personal sería necesario valorar alternativas que puedan garantizar una mayor protección de dichas necesidades y estén diseñadas a tal efecto. De esta manera, se salvaguardarán los derechos laborales de los trabajadores y sus exigencias tanto profesionales como personales. Quedarían excluidas de la adaptación de jornada todas aquellas solicitudes que sean de naturaleza estrictamente personal y no guarden relación con la situación familiar. Se ha tratado de otorgar un mayor peso a los derechos de conciliación familiar y laboral frente a aquellos de carácter exclusivamente personal.

2. ALCANCE: MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

2.1 Bases, límites y garantías legales.

2.1.1 Condicionantes y límites.

El derecho de adaptación solo puede ser ejercitado si se cumplen los requisitos objetivos, que incluirían tener hijos menores o familiares a cargo y la imposibilidad de cuidarlos manteniendo el horario laboral habitual o las condiciones, modo, dinámica de la prestación. Estando sujeto este derecho a las limitaciones impuestas por el artículo 34.8 del ET.

⁵⁵ 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 a 31 de octubre de 2015).

En relación con las restricciones y límites, procederemos a analizar con base en la jurisprudencia cuatro escenarios posibles. En primer lugar, es importante puntualizar que el derecho de adaptación de jornada no es absoluto. En segundo lugar, no existe un límite específico en torno al número de veces que se puede solicitar dicha adaptación. En tercer lugar, la reducción de jornada por guarda legal se podría solicitar junto con la petición de adaptación de jornada. Por último, es necesario considerar las posibles dificultades que pudieran surgir tanto para la empresa, como para el resto de los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

Para empezar, debemos destacar que la adaptación de horarios laborales por parte de los padres no es un derecho absoluto, como bien dictaminó la STSJ de Madrid nº 731/2022⁵⁷. La normativa reconoce una expectativa de un derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, pero su ejercicio quedaría sujeto a la apreciación del juez, quien tendrá que ponderar los intereses de los trabajadores y de la empresa. Las solicitudes de adaptación han de ser factibles y razonables en relación con las actividades empresariales, teniendo en cuenta los límites del horario laboral de la compañía, las funciones específicas del trabajador y las necesidades de la firma. Por lo tanto, la normativa no puede amparar reclamaciones excesivas o que no guarden conexión con el derecho jurídicamente protegido.

Atendiendo al número de ocasiones en las que las personas trabajadoras pueden hacer uso de su derecho de adaptación de jornada, la legislación laboral no ha establecido una limitación precisa. No obstante, la STSJ de las Palmas de Gran Canaria núm. 931/2022⁵⁹ desestimó la nueva petición de adaptación de jornada al haberse concedido una ya en el pasado y no haberse producido cambios significativos en las circunstancias familiares del trabajador desde que se le concedió el ajuste anterior.

En otro orden de ideas, debemos tener en consideración que es plausible solicitar la reducción de jornada por guarda legal junto con la petición de adaptación de jornada. En una sentencia emitida el 10 de mayo de 2019, el Juzgado de lo Social de Madrid sostuvo que la solicitud de la adaptación de jornada resulta ser altamente compatible con la reducción de jornada⁶⁰.

⁵⁷ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, 731/2022 de 19 de diciembre de 2022, Rec. 385/2022

⁵⁹ STSJ de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sección 1ª, 931/2022 de 12 de septiembre de 2022, Rec. 759/2022.

⁶⁰ SJS de Madrid, 191/2019, de 10 de mayo de 2019. Rec. 337/2019.

Un aspecto adicional que debemos considerar en los límites y condicionantes del derecho a la adaptación de jornada es la posibilidad de que la empresa se enfrente a dificultades productivas y organizativas al otorgar este derecho. Asimismo, es crucial tener presentes los conflictos que puedan surgir entre compañeros de trabajo como resultado del ejercicio de este derecho, pudiendo representar obstáculos significativos para la conciliación, los cuales no existían anteriormente. Por lo tanto, resulta trascendental tener presente estas circunstancias para asegurar que el derecho de adaptación se implemente de manera adecuada y efectiva, sin causar graves coyunturas para las partes implicadas.

2.1.2 Tipología de “adaptaciones” cubiertas por el art. 34.8:

A) Duración y distribución de la jornada de trabajo.

En el artículo 34.8 del ET se recoge la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral del empleado, con el fin de que pueda asistir sus responsabilidades familiares. El RDL 6/2019 continuando con lo establecido en la Directiva 1158/2019 de Conciliación, introdujo importantes modificaciones al ejercicio de este derecho. Todo trabajador que ostente obligaciones familiares tendrá la posibilidad de solicitar la adaptación en la duración y distribución de la jornada de trabajo, además de en la forma de prestación y ordenación del tiempo⁶¹.

Existen dos formas principales de ajustar la jornada laboral. La primera hace alusión a la distribución horaria del trabajo, mientras que la segunda se relaciona con la modalidad de trabajo que se lleva a cabo. En ambos casos se trabajarían el mismo número de horas, sin disminución del salario, mostrando así la diferencia con respecto a la reducción de jornada, puesto que adaptar la jornada no implica reducirla ⁶².

En torno a la distribución de la jornada laboral, se contempla la posibilidad de realizar cambios tanto en la forma en la que se distribuyen las horas de trabajo como en el régimen de la jornada en sí misma. Estos cambios pueden incluir tanto la reorganización de los esquemas de horarios laborales, la rotación de turnos, la reubicación o la implementación de jornadas flexibles o irregulares ⁶³.

⁶¹López, M., Matorras, A., Sánchez-Cervera, J., y Carrillo, D. (2020). Lecciones de Contrato de Trabajo (1.a ed.). Aranzadi S.A.U, 2020.

⁶² SJS de Salamanca de 9 de agosto de 2022, ARANZADI (JUR\2019\26669).

⁶³ Agustí Maragall, J. *Op. Cit.*, p. 21.

Un importante desafío que se presenta en torno al derecho de adaptación está vinculado con la alteración de la duración de la jornada laboral. Con el fin de ejemplificar esta circunstancia, podríamos reflexionar sobre la situación de una trabajadora con un contrato que estipula una jornada laboral de ocho horas. No obstante, debido a sus obligaciones familiares precisa retirarse de su puesto de trabajo media hora antes de lo establecido en el acuerdo contractual para poder cumplir con sus responsabilidades maternas.

Con respecto a esta temática en particular, se evidencia una falta de consideración teórica, además de una limitada práctica judicial en cuanto a la factibilidad de ajustar la jornada laboral para abordar estas necesidades familiares.

Como muestra la resolución emitida por el Juzgado de lo Social N.º 1 de Mataró⁶⁴, una trabajadora obtuvo la posibilidad de modificar su horario laboral para abandonar su puesto de trabajo treinta minutos antes del término de su jornada, con el propósito de cuidar y atender a sus hijos menores de doce años. La sentencia judicial acogió la demanda de la empleada, al considerar que existían alternativas plausibles que no causarían problemas en la organización de la empresa. Entre estas alternativas se incluían la recuperación del tiempo mediante el teletrabajo, el adelanto de la jornada laboral, la eliminación del descanso de media mañana o la reducción del tiempo de comida. De esta forma, se busca que la empleada trabaje la mayor cantidad de horas durante el lapso de tiempo en el que sus hijos se encuentran en horario escolar.

En cada situación es necesario analizar detalladamente las circunstancias personales y familiares de la persona trabajadora, así como la estructura de la jornada laboral en la empresa. Se debe evaluar si la negativa de la empresa podría obstaculizar la conciliación de su vida familiar y profesional. Además, la firma ha de poder demostrar dificultades organizativas, las cuales han de ser motivadas y no pueden aducir únicamente a motivos organizativos.

Hay varias opciones disponibles para tratar el asunto en cuestión. En situaciones similares a la expuesta, en la que una trabajadora necesita salir antes de la hora estipulada en el contrato, se podría llevar a cabo el siguiente procedimiento tomando como referencia lo

⁶⁴ SJS de Mataró de 12 de septiembre de 2019, ARANZADI (JUR\2019\292723).

estipulado en el Convenio Colectivo General de empresas vinculadas a Telefónica España⁶⁶.

En primer lugar, sería conveniente analizar todas las iniciativas que pudieran favorecer la puesta en marcha de medidas de conciliación, valorando la posible solicitud de adaptación de jornada. Siempre que sea plausible, esta alternativa será aquella a la que se deberá acudir, dado que genera un menor perjuicio tanto para el trabajador como para la empresa. La adaptación de jornada permite a la compañía mantener al empleado con el mismo número de horas trabajadas y posibilita al trabajador conservar su jornada y salario íntegro.

La solicitud debe incluir una sugerencia de horarios en los que se podrían recuperar las horas no trabajadas, siendo compatibles con las responsabilidades familiares del trabajador y la estructura organizativa de la empresa. La denegación de una adaptación por parte de la empresa tendrá que estar debidamente motivada, justificando la imposibilidad de atender a la solicitud en los términos propuestos.

En segundo término, siempre que la petición sea inviable y el lapso de tiempo en que se recorta de la jornada laboral no sea susceptible de ser compensado de ninguna manera, excediendo la hora, se optaría por la reducción de jornada.

Recordemos que la solicitud de reducción de jornada por parte del trabajador puede darse por diversas causas como el cuidado de hijos menores de edad o la atención de familiares dependientes. En torno a los límites mínimos y máximos, la reducción mínima permitida es de 1/8, mientras que la máxima es la mitad de la jornada completa. El artículo 37.5 del ET determina que la concreción horaria y la fijación del periodo de trabajo corresponde al empleado, dentro de los límites del calendario laboral de la empresa. Dicha reducción implicará una disminución equitativa del salario. Al igual que el derecho de adaptación de jornada, es un derecho individual y para su concesión se deben respetar los derechos de la empresa y del resto de trabajadores de la compañía⁶⁷. Por lo tanto, retrotrayéndonos al caso en cuestión, estaríamos ante una reducción de jornada, donde la concreción horaria estaría dentro de la jornada ordinaria del tiempo de trabajo.

⁶⁶ Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.

⁶⁷ López, M., Matorras, A., Sánchez-Cervera, J., & Carrillo, D. Op. Cit., p. 24.

A modo de síntesis podríamos enfatizar en la necesidad de explorar todas las opciones disponibles y encontrar la solución más adecuada para cada situación particular, teniendo en consideración tanto las necesidades personales del trabajador como las posibilidades dentro de la organización.

B) Ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación o dinámica.

La nueva redacción del artículo 34.8 ET incluye el derecho a modificar la ordenación del tiempo de trabajo sin reducción de la jornada ni del salario, refiriéndose de igual manera a cambios en la forma de prestación del trabajo. Para la organización de la jornada laboral, es necesario un enfoque flexible en el que se beneficie tanto a la empresa como al trabajador. En los últimos años se han realizado numerosos cambios con el fin de lograr una mayor flexibilidad en el horario de trabajo, poniendo gran énfasis en las necesidades individuales del trabajador ⁶⁹.

El derecho de adaptación de jornada pese a guardar grandes semejanzas con los demás derechos de conciliación, difiere en los supuestos que contempla, debido a su amplia gama de soluciones. El trabajador cuenta con una gran variedad de opciones para ajustar su jornada. Debemos destacar que el derecho de adaptación no se remite únicamente a la duración de la jornada, incluyéndose también la forma en que se lleva a cabo el trabajo. Dentro de la expresión *“u otros modos de organización del tiempo de trabajo y los descansos”*, se incluyen una infinidad de alternativas⁷⁰.

La organización laboral de cualquier empresa se compone de dos aspectos esenciales que merecen ser destacados. En primer lugar, la ordenación en el lugar de prestación de servicios, refiriéndose a la ubicación en la que se llevan a cabo las tareas laborales. En segundo lugar, la distribución y organización de la jornada laboral siendo fundamental para garantizar la eficiencia laboral.

⁶⁹ Igartua Miró, M. T., «El derecho a la adaptación de la jornada por motivos de salud», Trabajo y Derecho, núm. 58, 2019.

⁷⁰ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

i. Lugar o Forma de prestación de trabajo.

Adentrándonos en las opciones disponibles con respecto al lugar o forma de prestación del trabajo, encontramos que podría ser presencial, semipresencial o a distancia. El teletrabajo no solo determina ajustes en el tiempo, sino también en el lugar de prestación de este ⁷¹ .

La actual Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia⁷², ha estado precedida de numerosas normas y modificaciones de leyes, como la inclusión del trabajo en remoto en el art 13 del ET, la modificación del artículo 34.8 ET a través del RDLI. En tercer lugar, destacamos el artículo 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo⁷³, indicando como medida extraordinaria el trabajo a distancia⁷⁴.

La adopción generalizada del trabajo a distancia en las empresas durante la pandemia no solo propició un cambio en la forma en la que se realizaba el trabajo, sino también en torno al lugar donde se llevaba a cabo. El RDL 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, establece que el mismo es opcional y que para poder implementarlo debería de existir un acuerdo entre las dos partes, debiendo formalizarse por escrito y remitiéndose a la Oficina de Empleo. El trabajo a distancia se llegará a considerar de carácter regular si alcanza al menos el 30% de la jornada en los contratos generales durante un periodo mínimo de tres meses y en un 50% de la jornada en los contratos en prácticas.

El teletrabajo a pesar de promover la flexibilidad plantea numerosos desafíos en términos de cumplimiento de horarios, garantía de descansos y desconexión digital. Sin embargo, esta modalidad laboral también permite a los empleados tener mayor autonomía para elegir sus jornadas laborales y lugares de prestación de trabajo. Asimismo, debemos señalar que la justificación del teletrabajo como medio para garantizar y favorecer la conciliación de la vida familiar es un tema que genera gran controversia⁷⁵.

⁷¹ Sánchez-Girón Martínez, B. *Op. Cit.*, p. 15.

⁷² Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (BOE 10 de julio de 2021).

⁷³ Real Decreto-Ley 8/2019, de 17 de marzo (BOE 18 de marzo de 2020).

⁷⁴ Mirón Parra, E., «¿Se refieren el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2021 al mismo trabajo a distancia?», ARANZADI, 2021.

⁷⁵ Montes Adalid, G. ``Trabajo a distancia, teletrabajo, y conciliación: el panorama laboral en tiempos de COVID-19'', Aranzadi, S.A.U., 2022.

Atendiendo a la STSJ de Castilla y León núm. 924/2020⁷⁶ se denegó a un trabajador la solicitud para prestar sus servicios en la modalidad de trabajo en remoto. Los motivos que se aducían eran que las necesidades del puesto de trabajo cubiertas por el trabajador se verían afectadas y la falta de justificación por parte del trabajador de una circunstancia familiar que afectase a dicha conciliación.

En este punto merece especial mención la reflexión sobre si el trabajo a distancia que encontramos contemplado en el artículo 34.8 ET comparte la misma modalidad que el de la Ley del Trabajo a Distancia. La distinción principal entre ambos gira en torno a la voluntariedad y la obligatoriedad. En la Ley 10/2021, el teletrabajo es voluntario para la empresa, mientras que en el artículo 34.8 ET es obligatorio, al haberse establecido así en negociación colectiva o debido a la resolución judicial dictaminada por un juez. Todo parece indicar que el legislador a través del art 34.8 ET ha pretendido dotar de mayores garantías a los empleados que deseen utilizar el teletrabajo como medida de conciliación, frente los trabajadores que optan únicamente por el trabajo a distancia⁷⁷.

Es relevante resaltar que los empleados que desempeñen su jornada laboral íntegramente en modalidad remota poseen idénticos derechos en cuanto a conciliación y corresponsabilidad. Se incluye el derecho de adaptación de jornada, con el firme propósito de evitar que el trabajo interfiera o pueda repercutir negativamente en la vida familiar⁷⁸.

ii. Distribución o modificación de la jornada.

Considerando las modalidades contempladas para la distribución o alteración de la jornada laboral, se observa una amplia gama de alternativas. Podemos destacar: la implementación de horarios continuos o partidos, horarios flexibles o intensivos, distribuciones irregulares de la jornada laboral y ajustes de turnos de trabajo ⁷⁹.

La elección en cada caso concreto dependerá de las partes implicadas, sobre la base de la solicitud efectuada por la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa. La nueva regulación obliga a la empresa a aceptar el régimen

⁷⁶ STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1) núm. 924/2020 de 12 de diciembre. STSJ CL 4131:2020

⁷⁷ Mirón Parra, E. *Op. Cit.*, p. 28.

⁷⁸ Personal laboral: Tiempo de trabajo y descansos, ARANZADI DOC 2003\616.

⁷⁹ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

de trabajo propuesto por el trabajador y en el caso de no poder hacerlo, ofrecer alternativas que permitan el ejercicio de este derecho. Una negativa por parte de la empresa únicamente estaría justificada cuando se pueda demostrar la razón objetiva por la cual se denegó⁸⁰ .

A raíz de todo lo expuesto, podemos vislumbrar la importancia de considerar tanto la ubicación en la que se llevan a cabo las tareas laborales como la distribución de la jornada laboral, para garantizar el éxito en la organización laboral y en la satisfacción de las necesidades familiares del empleado.

En torno a la posibilidad de que una vez concedido el derecho de adaptación de jornada se dejen sin efecto pactos de flexibilidad horaria, nos remitimos al Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas⁸¹. El mencionado convenio reconoce a los trabajadores que se encuentren bajo regímenes de horario continuado, partido o mixto, la posibilidad de solicitar una flexibilización de su jornada diaria, permitiéndoles retrasar la hora de entrada o mediante un adelanto de la hora de salida, en un lapso máximo de una hora al día. Lo más relevante es destacar que esta flexibilidad horaria se considera adicional a cualquier otra a la que tenga derecho el trabajador en el momento en que entre en vigor este Convenio Colectivo. Viendo así como la concesión del derecho de adaptación de jornada no iría en contra de posibles pactos de flexibilidad horaria que se pudieran conceder. Por lo tanto, la concesión del derecho de adaptación de jornada se entenderá sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora, de acuerdo con lo establecido legal y convencionalmente.

La cuestión conflictiva es si bajo el derecho de adaptación de jornada tienen cabida y bajo qué presupuestos o límites, las modificaciones del sistema de turnos de trabajo. Atendiendo a la doctrina y jurisprudencia podemos observar cómo hay conflictividad en torno a este asunto.

En primer lugar y con el fin de dar respuesta a la cuestión planteada, es importante poner en conexión las figuras de la adaptación (34.8 ET) y reducción de jornada (37 ET). Podemos resaltar dos sentencias de gran importancia que versan sobre las implicaciones específicas que tendrían la reducción y la adaptación de la jornada en torno a la

⁸⁰ Viqueira Pérez, C. (2019). *Op. Cit.*, p. 6

⁸¹ Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas. BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020. Vigencia: Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022.

modificación de la distribución del horario laboral. Estas sentencias son la STC núm., 3/2007 y la STC núm. 24/2011.

La primera de ellas hace alusión a la posibilidad de solicitar una reducción de jornada para el cuidado de hijos, al amparo del 37 ET. En este caso una trabajadora solicitó la reducción de jornada, proponiendo un horario reducido en el turno de tarde, petición que fue rechazada, al considerar que el horario reducido debía aplicarse también en turnos rotativos. No obstante, finalmente se apreció su solicitud, al entenderse que la controversia se había resuelto desde el estricto ámbito de la legalidad, sin tener en cuenta su dimensión constitucional. El recurso de amparo ordenó que se valoraran las circunstancias concretas.

En torno a la STC 24/2011 de 14 de mayo de 2011, la actora solicitó una adaptación de jornada, con el propósito de adscribirse a un turno fijo de mañana que no era el que tenía asignado. La estimación de dicha pretensión hubiere conllevado la alteración de la jornada y de los turnos del resto de los trabajadores, que, de forma indirecta, hubieran visto modificadas sus condiciones de trabajo sin causa justificativa. Se consideró que la reclamación de la trabajadora no tenía soporte normativo, al pedir una distribución de la jornada con base a un precepto que requería la existencia de un pacto, colectivo o individual que no se había llevado a cabo.

En consecuencia, se puede observar cómo se permitió la asignación a un turno específico en el caso de la reducción de jornada, mientras que se rechazó la concesión en la adaptación de jornada debido a la falta de apoyo normativo. Sin embargo, la reforma de 2019 establece el derecho de los trabajadores a solicitar ajustes en la ordenación del tiempo de trabajo, lo que amplía las opciones disponibles para incluir cambios de turno y exclusiones de turno. Por lo tanto, todo parece indicar que tras la incorporación de dicha modificación la solución en ambos casos podría llegar a ser la misma, siempre atendiendo a las circunstancias en cada caso en concreto y a los posibles perjuicios que la concesión de dichos cambios podrían acarrear.

2.1.3 Dinámica de ejercicio.

A) Solicitud: aspectos formales.

Con anterioridad a la introducción del RDLI, el Estatuto de los Trabajadores no contemplaba el derecho de adaptación de jornada como un derecho subjetivo, perfecto e incondicionado desde una perspectiva legal. El artículo 34.8 ET únicamente podría ser ejercitado en virtud de lo establecido en la negociación colectiva y respetando lo que en ella se previera. Ante la falta de dicha negociación, se atendería al acuerdo alcanzado entre trabajador y empresario. Sin embargo, según la redacción anterior, no se permitía que la empresa quedara a la margen, una vez presentada la solicitud. La compañía al menos debía responder con justificación de porqué se oponía a la solicitud. En síntesis, el cambio no resulta tan significativo como podría parecer a primera vista. En la actualidad, lo que en la norma se ha contemplado un como derecho incondicionado es la posibilidad de solicitar ⁸².

A continuación, y con el fin de poder seguir un hilo conductor, se realizará una explicación esquemática de lo que ocurre en el caso de que un empleado quiera hacer uso del derecho de adaptación de jornada. No obstante, a lo largo de las siguientes páginas se explicará con detalle cada una de las fases mencionadas y se hará una reflexión sobre los puntos más controvertidos.

Debemos hacer un primer punto destacando que corresponde a la negociación colectiva la fijación de los términos del ejercicio del derecho. Dentro de la misma se delimitarán las medidas de adaptación, con el fin de atender las necesidades de organización de la empresa y acotando los colectivos que podrían llegar a disfrutar de este derecho. Ante la ausencia de previsiones convencionales, el trabajador tendría que solicitar la adaptación de jornada a la empresa. Recibida dicha solicitud, correspondería a la compañía la apertura de un proceso de negociación en un periodo máximo de treinta días. Concluido el mismo, será responsabilidad de la empresa dar una respuesta motivada al trabajador indicando la aceptación, la desestimación o la oferta de una propuesta alternativa. Todas aquellas vicisitudes con respecto a los que no se consiga llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador, han de resolverse a través del procedimiento del art.139 LRJS⁸³.

⁸² Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

⁸³ López, M., Matorras, A., Sánchez-Cervera, J., y Carrillo, D. *Op. Cit.*, p. 24.

La fase de apertura del proceso de negociación comenzará con la recepción de la solicitud por parte de la empresa. Sin solicitud no puede abrirse proceso de negociación alguno. Mediando solicitud por parte de la persona trabajadora, la empresa debe iniciar, lo cual no implicará obligatoriamente acordar, el proceso de negociación legalmente establecido en defecto de previsión colectiva. Aunque la solicitud efectuada por la persona trabajadora no tuviera aparente justificación, la empresa estaría de igual modo obligada a abrir el proceso de negociación. Si la solicitud del trabajador se va a aceptar, no sería necesaria la apertura del proceso negociador⁸⁴.

La aprobación de la solicitud de adaptación dependerá de las características de la actividad laboral de la empresa y de la distribución de la jornada solicitada, debiendo ser compatible con la productividad y organización del trabajo. Tendrían que valorarse ambas circunstancias y solo razones objetivas podrían inclinar a la empresa a dar su negativa. A modo ejemplificativo, en una empresa que opera en horario comercial, no se podría solicitar el trabajo en horario nocturno al permanecer cerrada la compañía durante ese periodo ⁸⁵.

La simple solicitud del derecho no implica automáticamente la adaptación de la jornada laboral del trabajador. En síntesis, lo que se reconoce actualmente es un derecho a solicitar la adaptación, pero no un derecho a adaptar la jornada laboral solicitada. La petición no precisa de estar ligada a un momento concreto. Podría llegar a suceder que ante la concurrencia de un determinado evento en la vida familiar de la persona trabajadora esta no llegue a solicitar la adaptación de su jornada de trabajo en ese momento, efectuándola con posterioridad o incluso no tramitando solicitud alguna⁸⁶.

B) Operatividad de exigencias y límites previstos en acuerdo con empresa.

Desde la reforma del año 2019, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ha adquirido un contenido más amplio que el de su versión original. Si no hay regulación en el convenio colectivo, la empresa está obligada a negociar la adaptación de jornada una vez solicitado el derecho de conciliación. Asimismo, se establecen obligaciones

⁸⁴ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

⁸⁵ Sánchez-Girón Martínez, B. *Op. Cit.*, p. 15.

⁸⁶ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

sucesivas, como la apertura de un proceso de negociación y la comunicación de aceptación o denegación de la petición, indicando con razones objetivas de la decisión final ⁸⁷.

A mi juicio, en este aspecto se evidencia una clara inclinación de la norma a otorgar primacía a la negociación colectiva sobre cualquier otro acuerdo que haya sido alcanzado en el marco de planes de igualdad o acuerdos colectivos de empresas. En el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores encontramos un procedimiento para valorar cada solicitud, lo que obliga al empleador a exponer las razones por las cuales rechaza la solicitud o a proponer una alternativa, en caso de ser viable.⁸⁸ La facultad de convenir de manera individual queda restringida a casos en los cuales no exista regulación en el convenio colectivo o en un acuerdo con el empleador.⁸⁹ Por lo tanto, en ausencia de convenio y acuerdo, el trabajador podría reclamar judicialmente su derecho ⁹⁰.

A tenor de lo establecido y recogido en la norma, todo parece dirigirse a la consideración de que el derecho solo podría valorarse o concederse en virtud de un acuerdo individual del trabajador con el empresario o junto con la negociación colectiva, haciendo así que su eficacia se vea limitada.

La empresa es responsable de iniciar el procedimiento de negociación que en ningún caso podrá exceder de los treinta días. Los términos de la negociación han de versar sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las adaptaciones solicitadas, en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y las organizativas o productivas de la empresa. La ausencia de este proceso de negociación sin la necesaria justificación, se consideraría una infracción del artículo 34.8 del ET. Resulta imprescindible para la compañía cumplir con los requisitos legales, garantizando así los derechos de los trabajadores⁹¹.

El proceso de negociación puede finalizar por diversas causas, debiendo indicarse aquellas razones en las que se sustenta la decisión. Cuando haya finalizado el mismo, la empresa por escrito ha de dirigirse al trabajador con una firme comunicación de la solución alcanzada. La jurisprudencia, en concreto la STSJ de Madrid del 5 de abril de

⁸⁷ Viqueira Pérez, C. (2019). *Op. Cit.*, p. 6,

⁸⁸ Sánchez-Girón Martínez, B. *Op. Cit.*, p. 15.

⁸⁹ Blasco Jover C. *Op. Cit.*, p. 21.

⁹⁰ Viqueira Pérez, C. (2019). *Op. Cit.*, p. 6,

⁹¹ Viqueira Pérez, C. (2019). *Ibid.*

2019⁹², recoge la obligación implícita de explicar y justificar plenamente las razones que motivan la negativa empresarial.

Gracias a este proceso la norma ofrece tres importantes garantías. En primer lugar, una garantía de respuesta, obligando a la empresa a tomar una decisión, en segundo lugar, una garantía de forma, debiendo formalizarse por escrito y comunicarse al interesado. Por último, una garantía de fundamentación, puesto que la respuesta debe estar argumentada y razonada, salvo que se acepte la petición del interesado⁹³.

El desenlace del proceso de negociación puede tener tres posibles escenarios. En primer lugar, la denegación de la solicitud del trabajador. En segundo lugar, la aceptación de la solicitud ya sea con o sin acuerdo, que puede ser modificada durante el proceso de negociación individual. Por último, la proposición de una alternativa que permita conciliar las necesidades del trabajador. Es común que la denegación de la solicitud venga acompañada de propuestas alternativas⁹⁴.

Un aspecto de especial relevancia es lo que acontece cuando el trabajador recibe una propuesta alternativa por parte de la empresa. No es infrecuente que surjan divergencias entre ambas partes, especialmente en aquellos casos en los que los procesos individuales de negociación no alcanzan los objetivos deseados. Si el trabajador tras recibir la propuesta alternativa opta por aceptarla, el procedimiento se daría por finalizado. Sin embargo, cabe preguntarse qué ocurre en caso de que sea rechazada. Es probable que las propuestas ya hayan sido objeto de discusión durante la negociación previa y que la decisión final de la empresa con su propuesta alternativa sea la formalización de la posición alcanzada en acuerdo⁹⁵. En caso de que el trabajador no responda a la propuesta de adaptación de la jornada laboral, se entenderá que la ha rechazado y no se llevará a cabo la adaptación. Es importante destacar que el trabajador tiene derecho a llevar a cabo una negociación con la empresa en caso de no estar de acuerdo con las propuestas y buscar una solución que satisfaga a ambas partes. En caso de no llegar a un acuerdo como último

⁹² STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1) núm. 1058/2018 de 5 de abril de 2018. STSJ 413/2019.

⁹³ Sánchez-Girón Martínez, B. *Op. Cit.*, p. 15.

⁹⁴ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

⁹⁵ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

recurso, el trabajador podría presentar una reclamación ante las autoridades laborales correspondientes⁹⁶.

C) Criterios a tener en consideración para la necesaria ponderación de los intereses en conflicto.

Para Gómez Abelleira, F. J.: *“La cuestión clave sobre la cual poder decidir el asunto, se trata de una ponderación de intereses, entre el interés legítimo del trabajador en cambiar su turno, horario o teletrabajar y el interés legítimo de la empresa de mantener una organización productiva y eficiente”*⁹⁷. Para realizar la ponderación de intereses entre las necesidades del trabajador y las organizativas o productivas de la empresa, es necesario que el trabajador presente argumentos sólidos que permitan justificar su petición. Estos argumentos deben ser evaluados en función de las circunstancias y posibilidades de la empresa, buscando mantener la proporcionalidad entre ambos aspectos.

La normativa no contempla el papel que juega la libertad empresarial en la resolución de disputas que surgen al aplicar el artículo 34.8 del ET. El artículo 38 de la CE establece la libertad de empresa y obliga a las autoridades a proteger la productividad, pero esto no se menciona en la ley laboral. A menudo la jurisprudencia se basa en la protección constitucional de la familia, artículo 39 de la CE, como criterio interpretativo para estos casos, sin tener en cuenta la libertad empresarial o la defensa de la productividad⁹⁸.

En consecuencia, a la hora de abordar los conflictos relacionados con la adaptación de jornada, los jueces de lo social deberían otorgar mayor importancia a las exigencias organizativas y productivas de la empresa, a menudo subordinadas a los derechos de la persona trabajadora. De igual modo, se debería de tener en mayor estima la libertad de empresa y la protección de la productividad.

De igual importancia resulta la consideración de los intereses de los terceros y cómo afectaría la concesión de la solicitud a los compañeros de trabajo del empleado que pide la adaptación. A la hora de aceptar o denegar la solicitud hay que realizar una ponderación de todos los intereses que están en juego y no solo los de la empresa y el propio trabajador.

⁹⁶ Viqueira Pérez, C (2021). *Op. Cit.*, p. 17.

⁹⁷ Gómez Abelleira, F. J.: “El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral”, en el blog El Foro de Labos, (disponible en: <https://forodelabos.blogspot.com/2019/04/el-nuevo-derecho-solicitar-adaptaciones.html>; última consulta: 16/03/2023)

⁹⁸ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

Se podría desestimar la solicitud de una persona trabajadora, si se entendiese que facilitando la adaptación en los términos planteados los demás compañeros se viesan negativamente perjudicados, limitando y restringiendo los derechos de los compañeros. En este caso se fallaría a favor de la empresa, al entenderse que desestima la solicitud por motivos claramente tasados. Pongamos por caso, la SJS de Gijón núm. 338/2019, donde se reconocía que, tras la ponderación de los intereses de la trabajadora, de la empresa y el perjuicio causado a los compañeros, resultaría lícita la denegación⁹⁹.

Otro rasgo importante que ha de tenerse en consideración para la necesaria ponderación de los intereses en conflicto sería el tamaño de la empresa y su número de empleados. Los tribunales tienen en cuenta la dimensión de la compañía a los efectos de justificar las razones organizativas que suponen la denegación de una concreción horaria. Una sociedad de grandes dimensiones que alegue razones organizativas que dificulten la aceptación de la petición, ha de justificar la negativa y que esta sea razonable¹⁰⁰. No obstante, en pequeñas y medianas empresas la capacidad de reacción estaría mucho más limitada.

Con referencia a la concesión de adaptación de jornada a otros trabajadores de la empresa en el mismo o similar trabajo, debemos tener en especial consideración la imposibilidad de discriminar a un trabajador, no permitiendo la conciliación cuando hay otros trabajadores con similares circunstancias a los que si se les permitió. De la misma forma, si lo que se aduce es la imposibilidad de modificar el horario, permitiendo comenzar antes o continuar después de la jornada estipulada en su contrato o a través del teletrabajo y hay otros empleados de la compañía que lo vienen utilizando, no podría aducirse como principal motivo de oposición.

Asimismo, la denegación del derecho a la conciliación laboral por ser el único trabajador en un departamento específico, contraviene tanto el ET como cualquier Convenio Colectivo vigente. Resultando discriminatorio frente a otros trabajadores que sí que podrían hacer uso de este derecho¹⁰¹.

⁹⁹ SJS Gijón núm. 338/2019 de 29 de agosto de 2019. SJSO 2962/2019.

¹⁰⁰ SJS Eivissa núm. 12/2019 de 16 de enero de 2019. SJSO 1276/2019.

D) Posibles motivos de oposición /denegación empresarial.

Toda compañía cuenta con una serie de argumentos o razones de peso que podrían respaldar la denegación de una solicitud de adaptación de jornada, entre las cuales se encuentran razones de carácter organizativo o productivo.

La empresa podría negarse, si no logra armonizar el derecho de los trabajadores con las necesidades productivas u organizativas de la empresa. No obstante, a la hora de motivar la denegación de la solicitud, la compañía no puede basar sus argumentos en razones genéricas y que impidan a cualquier trabajador tener conocimiento de los motivos por los cuales se ha desestimado su solicitud. Ha de quedar claramente acreditado que el horario ofertado por la persona trabajadora incurre en un perjuicio para la empresa, y que las razones alegadas por la compañía son de tal trascendencia que puedan servir de justificación.

Podríamos tomar como ejemplo la STSJ de Aragón nº 13/2021¹⁰², en la que la adaptación solicitada resultaba razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora, y la negativa de la empresa no estaba razonablemente justificada en sus necesidades organizativas o productivas.

Si la razón organizativa se basa en la falta de ciertas aptitudes profesionales de la persona trabajadora que no permiten la concreción horaria, se deberá ofrecer formación a los trabajadores correspondientes con el fin de subsanar el problema organizativo, de lo contrario, resultaría en un incumplimiento de la negociación que deben tener las partes en materia de derechos de conciliación¹⁰³.

Las STC 3/2007 de 15 de enero y STC 26/2011 de 14 de marzo, han de servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa teniendo en consideración que el logro de la conciliación constituye una finalidad de relevancia constitucional.

De igual modo, por parte de los trabajadores se debe de justificar, ejemplificar y dar razones motivadas y de peso a la empresa para la concesión de la adaptación de jornada. En la SJS Badajoz núm. 262/2019¹⁰⁴, la petición del empleado resultó desestimada,

¹⁰² STSJ Aragón nº 13/2021 de 19 de enero de 2021. Rec. 637/2020.

¹⁰³ Moreno Solana, A.: “Sentencias sobre el derecho a la concreción horaria para la conciliación de la vida familiar y laboral: buena fe e indemnizaciones por daños morales” en el blog *El Foro de Labos* (<https://forodelabos.blogspot.com/2019/07/primeras-sentencias-sobre-el-derecho-la.html>).

¹⁰⁴ SJS Badajoz núm. 262/2019 de 16 de septiembre de 2019 SJSO 4841:2019.

puesto que el único argumento aportado por la trabajadora era el hecho de tener un hijo menor escolarizado, razón que por sí sola carece de peso y fundamentación suficiente.

E) Cambios en las circunstancias y necesidades familiares, reajuste de la fórmula de adaptación que se esté disfrutando

En este punto procederemos a examinar las posibles consecuencias derivadas de la alteración en las circunstancias o requerimientos familiares que afecten a cualquier persona trabajadora, lo que a su vez podría provocar la necesidad de ajustar la modalidad de adaptación laboral que se haya venido disfrutando.

Es fundamental tener en cuenta tres escenarios distintos en relación con la modificación, alteración o finalización de una adaptación de jornada laboral. En primer lugar, podemos encontrarnos ante el término de la causa que originó el derecho de adaptación, como podría ser la pérdida de la tutela legal de un menor de doce años o de una persona dependiente. En segundo lugar, nos encontramos ante la posibilidad de que, sin existir causa alguna, se decida dar por finalizada la adaptación de jornada concedida por la empresa, sin que se hayan producido modificaciones en las necesidades familiares. Por último, destacamos el escenario en el que, a raíz de un empeoramiento de la situación de dependencia o de un proceso de divorcio en el que se pasa a ostentar la custodia exclusiva de los hijos, se necesite solicitar una nueva adaptación de jornada.

En primer lugar, haremos alusión al caso en el que se dé por finalizada la causa que propició el derecho de adaptación. La persona trabajadora podrá solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior, una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de circunstancias así lo justifique¹⁰⁵. La adaptación de jornada está supeditada a la situación que la originó, por lo que, si dicha situación se modifica, la nueva distribución del tiempo de trabajo también deberá hacerlo. Una vez concluido el periodo de trabajo flexible se tendrá derecho de regreso completo y sin limitaciones a las anteriores condiciones de trabajo.

En segundo lugar, haremos alusión a aquellas situaciones en las que se quiera dar por finalizado el derecho de adaptación de jornada concedido por la empresa, antes del tiempo pactado y sin causa aparente. Ante el silencio de la norma, resulta aconsejable que esta opción aparezca reflejada en los términos que se pacten en la negociación colectiva o en

¹⁰⁵ Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU

el acuerdo individual. En la norma no se contempla la vuelta automática a las condiciones anteriores a la adaptación de jornada, sino el *“derecho a solicitar el regreso”*. La solicitud de regreso podría ser denegada por la empresa, por lo que resulta conveniente que los términos de regreso de la persona trabajadora a su jornada anterior quedaran delimitados¹⁰⁶.

Siendo esto así, y a la espera de una modificación legislativa en tal sentido, el régimen de regreso de la persona trabajadora a sus anteriores condiciones de trabajo se podría inspirar en lo establecido en la Directiva de la UE 2019/1158.

Dada la extraordinaria complejidad práctica de la materia, hubiera sido preferible que la propia norma contemplara de forma expresa la restauración automática a las anteriores condiciones de trabajo, evitándose así situaciones de abuso de derecho¹⁰⁷. No obstante, resulta indiscutible que la empresa debe fundar su oposición en razones objetivas consistentes. En otro caso, su comportamiento sí que podría considerarse constitutivo de un abuso en el ejercicio de los poderes empresariales. Además, es posible que se esté vulnerando el derecho a la conciliación si, después de haberse ejercido el derecho, se vuelve a la posición anterior y se encuentran condiciones menos favorables que las existentes previamente a la solicitud.

Por último, conviene destacar aquellas situaciones en las que los trabajadores que disfrutaban del derecho de adaptación de jornada experimentan cambios sustanciales en sus circunstancias personales. Podría presentarse el escenario en el cual el trabajador a cargo de una persona dependiente se enfrenta a un deterioro en la condición de dependencia de dicha persona, o bien, que, tras un divorcio, el trabajador deba asumir la custodia completa de sus hijos.

Como se mencionó supra, la legislación laboral no ha establecido una limitación precisa en torno a la cantidad de ocasiones en las que las personas trabajadoras pueden hacer uso de su derecho de adaptación siempre que se produzcan cambios significativos en las circunstancias familiares como sería el caso que acontece. Asimismo, en caso de que debido a los cambios surgidos con la adaptación de jornada no fuese suficiente, debemos

¹⁰⁶ Gómez Abelleira, F. J. Op. Cit., p. 33.

¹⁰⁷ Beltrán Heredia, I.: *“Tiempo de trabajo y disponibilidad; registro de jornada; adaptación de la jornada; jornada a tiempo parcial; antigüedad; y trabajo nocturno y a turnos”*, en el blog Una mirada crítica a las relaciones laborales (disponible en: <https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso-jornada/>).

de nuevo mencionar que resulta plausible solicitar la reducción de jornada junto con la petición de adaptación de jornada.

2.2 Líneas de tendencia en la negociación colectiva

Los convenios colectivos están llamados a pactar los términos del ejercicio del derecho de adaptación de jornada, para que las personas trabajadoras que estén incluidas en su respectivo ámbito de aplicación puedan hacer efectivos sus derechos de conciliación ¹⁰⁸.

Con el objetivo de evitar que la falta de desarrollo en convenio colectivo del ejercicio del derecho de adaptación pueda condicionar su aplicación, el artículo 34.8 del ET reconoce un procedimiento para evaluar las diversas solicitudes de las personas trabajadoras.

Un aspecto a tener en especial consideración de los convenios colectivos es que en ningún caso podrá empeorar la situación que reconozca el ET. En el ET se reconocen previsiones referidas a los convenios y su contenido, siendo especialmente importante la promoción de igualdad de trato y de oportunidades durante la negociación¹¹⁰. De igual modo, debemos apreciar la dificultad que conlleva el establecer a través de la negociación colectiva reglas que resulten válidas para las distintas hipótesis de adaptación de jornada, obligando así a contemplar la negociación individual entre empresa y persona trabajadora. No obstante, esto no implica que existiendo previsión colectiva no se puedan alcanzar acuerdos individuales. En el caso de que exista previsión convencional, los acuerdos individuales tienen que respetar lo previsto en la negociación colectiva no pudiendo ir en contra de lo previsto en ella¹¹¹.

En la STS de 31 de mayo de 2016¹¹², se cuestiona si existiendo en el convenio del sector una previsión específica sobre el derecho de adaptación, es posible que una empresa imponga a su plantilla obligaciones accesorias no previstas en el mismo para ejercer ese derecho. La sentencia concluye que ello implicaría una restricción que mermaría el derecho de adaptación de jornada reconocido a los trabajadores en el convenio colectivo.

El convenio no solo regula cuestiones relacionadas con límites organizativos o productivos de la actividad empresarial. Asimismo, establece criterios para reorganizar

¹⁰⁸ Sánchez Trigueros, *“El principio de igualdad en la negociación colectiva”*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, pp. 229.

¹¹⁰ Sánchez-Girón Martínez, B. *Op. Cit.*, p. 15.

¹¹¹ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

¹¹² STS núm. 121/2015 de 31 de mayo de 2016.

el ejercicio de los derechos de conciliación de los trabajadores, fijando prioridades temporales y criterios relacionados con la gravedad o la urgencia de las necesidades familiares ¹¹³.

En la SJS de Santander de 22 de marzo de 2016¹¹⁴, se estima que el empleador tiene pleno derecho adoptar las medidas que considere convenientes para garantizar la viabilidad de los servicios que prestan las personas trabajadoras a las que se les ha concedido el derecho de adaptación y también el buen fin, de su proyecto mercantil.

Haciendo un análisis de diversos convenios colectivos y teniendo en especial consideración aquellos que mencionan el derecho de adaptación de jornada, encontramos algunos aspectos especialmente reseñables entre los mismos. En primer lugar, en torno a los plazos de contestación a la solicitud de adaptación, estos pueden ser de entre veinte y treinta días. Por otra parte, podemos observar cómo se podría llegar a contravenir lo estipulado en un convenio colectivo, en relación con los derechos de conciliación, tal y como reconoció la STSJ de Cataluña de 29/10/2013. En dicha sentencia se subrayaba la importancia de abordar la solución a esta controversia desde una perspectiva constitucional.

El RD ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo¹¹⁵, trajo consigo dos novedades. En primer lugar, la posibilidad de que un acuerdo de empresa varíe la distribución de la jornada de trabajo que se establecía en convenio estatutario, fuera de empresa o de sector. En segundo lugar, trajo consigo la prioridad aplicativa absoluta de las disposiciones del convenio de empresa sobre la distribución del tiempo de trabajo.¹¹⁶

El problema de fondo radica en que las últimas reformas permitieron la implementación de un régimen amplio de distribución flexible y modificación de la jornada laboral para satisfacer las necesidades empresariales. La legislación no establece límites ni vínculos con el derecho de adaptación por motivos familiares, lo que ha generado conflictos de intereses, sin dejar claro cuál debe prevalecer. Por lo tanto, surge el interrogante de en

¹¹³ López Balaguer, M. *“El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019. Revista de Trabajo y Seguridad Social”*. CEF, 437-438, 93-118. (2019).

¹¹⁴ SJS Santander núm. 35/2016 de 22 de marzo de 2016.

¹¹⁵ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE-A-2010-9542),

¹¹⁶ Martín Rodríguez, O. *“Flexibilidad y Distribución del tiempo de trabajo, especial referencia al caso español”*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, vol. 25, 2017.

qué medida las necesidades familiares pueden oponerse a una decisión empresarial enmarcada en esa facultad de distribución irregular que puede plantear problemas en términos de conciliación, siendo un asunto aún sin resolver.

3. GARANTÍAS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN.

3.1 Procedimiento especial del art. 139 LRJS.

El artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social (LRJS) establece un procedimiento judicial para la resolución de discrepancias entre la empresa y el trabajador en relación con la adaptación de la jornada laboral. En este proceso, el juez ha de tener en consideración tanto las necesidades de la empresa como los intereses del trabajador, atendiendo a la dimensión constitucional del derecho. De manera generalizada, la petición del trabajador prevalecerá a menos que se presenten desajustes organizativos o razonables justificadas que puedan respaldar la negativa de la empresa. En caso de que la compañía se niegue a negociar, se podría interpretar como una negativa infundada al derecho solicitado, lo que podría llegar a tener consecuencias en un eventual proceso judicial¹¹⁸.

Las personas trabajadoras dispondrán de un plazo de veinte días, desde la comunicación de la negativa por parte del empleador para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. En caso de que surjan desacuerdos entre las partes, la respuesta de la empresa será crucial para iniciar el cómputo de plazos procesales correspondientes. Dichos desacuerdos se podrán dar en virtud de acuerdos negociados en colectivo o a través de un proceso de negociación individual, que niegue total o parcialmente el derecho solicitado o proponga una alternativa que no sea satisfactoria para el trabajador. Una vez admitida la demanda, deberá celebrarse una vista en cinco días y dictarse sentencia en tres, contra la que no cabe recurso. Únicamente podría recurrir el trabajador si alega vulneración de derechos fundamentales. En la demanda podría acumularse la acción de daños y perjuicios al trabajador derivados de la negativa del derecho o del retraso en hacerse efectiva la medida¹¹⁹.

La ausencia de comunicación por parte de la empresa con respecto a la solicitud de adaptación conllevaría a que el trabajador tuviera derecho a recurrir a esta modalidad procesal. El derecho a recurrir comenzará una vez transcurrido los treinta días legalmente

¹¹⁸ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

¹¹⁹ Nieto Rojas, P. "Derecho de adaptación de la jornada por necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.", 2019.

estipulados como período máximo para el proceso individual de negociación o de los plazos específicos fijados por medio de una negociación colectiva. Las discrepancias susceptibles de acceso por esta vía a la modalidad procesal son únicamente las adaptaciones de la jornada de trabajo dirigidas a hacer efectivo el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida familiar y laboral¹²⁰.

A este respecto, hay que citar la STS de 5 de febrero de 2013¹²¹, que afirma que la cuantificación del daño derivado de la conducta infractora del derecho fundamental en cuestión se puede y debe basar en características como la gravedad, la reiteración y otras circunstancias concurrentes de dicha conducta infractora, que ha sido objeto de prueba en el proceso.

3.2 Garantía de indemnidad frente a actuaciones empresariales represaliantes o perjudiciales.

El artículo 12 de la Directiva 2019/1158 hace hincapié en que los Estados miembros deben establecer medidas para evitar que un empleado sea despedido por solicitar permisos de paternidad, cuidado parental, permisos para cuidadores, flexibilidad laboral u otras modalidades similares. Dichas medidas deben ser implementadas antes de tomar la decisión de despido, de acuerdo con la inversión de la carga de la prueba y la protección contra el despido establecidas en la misma Directiva.

Consideremos la situación de un empleado que, por motivos familiares, requiere una adaptación de su horario laboral y posteriormente es despedido, sin que la compañía pueda demostrar razones objetivas o disciplinarias para ello.

En este punto merece especial mención el Anteproyecto de la Ley de Familias, el cual contempla la modificación del art. 55 ET y de los artículos 108 y 122 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. El fin de esta modificación es asegurar el pleno ajuste de nuestro ordenamiento jurídico al mencionado artículo 12 de la Directiva 2019/1158, en lo relativo a la protección contra el despido derivado del disfrute de permisos de conciliación. Abriendo así la puerta a un nuevo supuesto de nulidad, el cual se añade a otros despidos en situaciones familiares singulares, si no se acredita la procedencia.

¹²⁰ Barrios Baudor, G. *Op. Cit.*, p. 16.

¹²¹ STS 5 de febrero de 2013 (rec. 89/2012).

Por lo tanto, el apartado 5 del artículo 55 incluiría lo siguiente:

``Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

b) el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b) y b) bis, 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8''.

Resulta trascendental tener en consideración, las consecuencias que derivarían si el empleador procediera a despedir al trabajador el mismo día o al día siguiente a la presentación de una petición de adaptación de la jornada laboral. Ante esta situación, el trabajador podría argumentar que la causa del despido fue la solicitud de adaptación, convirtiéndolo en un despido discriminatorio y, por lo tanto, nulo. Asimismo, en caso de que el trabajador interponga una demanda contra el empleador por rechazar su solicitud y sea posteriormente despedido, esto podría conllevar a la consideración del despido como nulo, dado que se vulneraría la salvaguarda de la indemnidad del trabajador.

En relación con este asunto, cabe destacar la STSJ de Galicia del 14 de diciembre de 2020. En dicha resolución se descarta la posibilidad de declarar la nulidad del despido y se realiza una revisión jurisprudencial relativa a la vulneración de la garantía de indemnidad. Atendiendo a la jurisprudencia aplicable, es condición indispensable que el trabajador aporte pruebas que pueden demostrar que el despido ha lesionado su derecho fundamental a la garantía de indemnidad. No obstante, la adaptación de la jornada laboral no puede, ni debe utilizarse como salvaguarda de posibles decisiones empresariales contrarias a los intereses del trabajador. En el caso objeto de la sentencia, la empresa había advertido a la trabajadora que estaba incumpliendo sus obligaciones laborales, semanas antes de que ésta solicitara la adaptación.

En relación con la indemnización por daños y perjuicios, cabe destacar la posibilidad de solicitarla de forma conjunta a la demanda de conciliación, siempre y cuando se identifiquen los daños y perjuicios específicos derivados de la denegación. Para evaluar adecuadamente el perjuicio ocasionado, es crucial tener en cuenta diversas circunstancias. La noción de daño moral se basa en dos premisas: la naturaleza del interés lesionado y la extra-patrimonialidad del bien jurídico afectado.

La STJS de Mataró 251/2019, introdujo el resarcimiento del trabajador por daños morales al no poder ejercer su derecho a la adaptación de jornada. La empresa ante la solicitud recibida por parte de la trabajadora no inició la vía negociadora, demorándose más de treinta días en dar respuesta, provocando un perjuicio para la trabajadora.

La determinación de la cuantía indemnizatoria se hace aplicando la LISOS, fijando una indemnización conforme a las sanciones que establece esta Ley. Los principales problemas en relación con este asunto versarían en torno a la determinación del tipo infringido, y los criterios de valoración de las sanciones. En la mayoría de las sentencias que reconocen la indemnización por daños y perjuicios se ha entendido que se trata de una infracción en materia de jornada del art. 7.5 LISOS y no de la infracción en materia de vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación del art. 8.12 LISOS¹²².

A modo orientativo de las cuantías que se han establecido hasta la fecha, cabe destacar la STSJ de Las Palmas de Gran Canaria de 12 de marzo de 2019¹²³, la cual impuso una sanción de cuantía 3.125 €. En torno a los criterios de gradación utilizados, se tuvo en consideración el tamaño de la empresa y de los departamentos de la misma y el alcance de la petición efectuada.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

La conciliación de la vida profesional y familiar se ha convertido en uno de los principales objetivos de nuestra sociedad, al buscar alcanzar una participación equitativa de mujeres y hombres en ambas esferas. La reorganización de los sistemas laborales, incorporando la igualdad de oportunidades en el empleo y satisfaciendo las necesidades de cuidado de menores y personas dependientes, es esencial para lograr este propósito. La problemática en torno a los derechos de conciliación radica en su efectiva implementación y aplicación, puesto que la petición de medidas de conciliación laboral suele generar inquietud e inseguridad entre los trabajadores, al considerar los posibles perjuicios y consecuencias negativas que podrían derivarse de su solicitud.

La principal singularidad que el derecho de adaptación de jornada presenta frente al resto de derechos de conciliación, está su capacidad para mantener el vínculo laboral sin una

¹²² Moreno Solana, A. *Op. Cit.*, p. 36.

¹²³ STSJ de Las Palmas de Gran Canaria 252/2019 de 12 de marzo de 2019. STSJ ICAN 2/2019.

disminución de la jornada y salario, mientras se facilita la conciliación. De igual modo, es importante resaltar que este derecho no se limita únicamente a reorganizar la distribución de la jornada laboral, mediante la implementación de diferentes horarios, distribuciones irregulares de la jornada laboral y ajustes de turnos de trabajo. Además, se extiende a la modalidad en la que se presta el trabajo, lo que la convierte en la opción más innovadora, eficaz, amplia y actualizada, al incluir importantes novedades como la modalidad de trabajo en remoto.

Aunque el derecho a la adaptación de la jornada aspira a convertirse en el principal derecho de conciliación, existen algunos aspectos relativos al mismo que requieren de un gran análisis y definición. Dos problemas destacables son: en primer lugar, la dificultad para equilibrar los intereses de todas las partes involucradas. Al considerar este derecho, no solo deben tenerse en cuenta los intereses del trabajador y de las personas dependientes a su cargo, sino también los de la empresa y el resto de los empleados que trabajan en la misma.

Cuando se considera la adaptación de la jornada laboral, es importante tener en cuenta que la elección dependerá de las partes involucradas, tomando en cuenta la solicitud del trabajador y las necesidades organizativas o productivas de la empresa en cuestión. La nueva regulación establece que la empresa debe aceptar el régimen de trabajo propuesto por el trabajador y, en caso de no poder hacerlo, ofrecer alternativas que permitan el ejercicio de este derecho. Solo se justificaría una negativa por parte de la empresa si se puede demostrar una razón objetiva para ello.

Ante la ausencia de negociación colectiva y la falta de acuerdo entre el empleador y el trabajador, el derecho de adaptación solo puede ser exigido a través de una acción judicial, considerando su dimensión constitucional. Sin embargo, determinar qué aspectos constituyen dicha dimensión y qué criterios deben utilizarse para su valoración en la ponderación judicial es una cuestión controvertida y conflictiva. La eficacia y efectividad del derecho dependen en gran medida de cómo el juez valore las necesidades e intereses de las partes, aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad, lo que introduce cierta incertidumbre para las partes involucradas.

El segundo problema que traemos a colación es la ausencia de regulación en los convenios colectivos, que puede obstaculizar el ejercicio del derecho de adaptación de la jornada en situaciones de necesidad. Los convenios colectivos tienen la tarea de establecer los

términos en los que se puede ejercer el derecho de adaptación de jornada, para que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación puedan hacer valer sus derechos de conciliación. Sin embargo, la cobertura de este derecho en los convenios colectivos es insuficiente y, en muchos casos, no se hace referencia explícita a los derechos de conciliación, lo que puede generar incertidumbre sobre su aplicación efectiva.

La adaptación de la jornada laboral es una herramienta esencial para lograr la conciliación. No obstante, todavía es necesaria la delimitación y regulación de ciertos ámbitos para reforzar este derecho, teniendo en consideración el entorno en constante cambio en el que nos encontramos. Mirando hacia el futuro, no solo sería necesario establecer derechos de conciliación, sino también adoptar otras medidas que afecten a áreas como la cultura y la educación.

CAPITULO V: BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores.
Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978.

Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Organización Internacional del Trabajo. Fecha de entrada en vigor: 11 agosto de 1983. Ratificado en España: 11 de septiembre de 1985. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.

Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas. BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020. Vigencia: Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022.

Directiva 97/81/CE: el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial de 15 de diciembre de 1997, UNICE, CEEP y la CES.

Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo de 23 de septiembre de 2002, Parlamento Europeo y Consejo.

Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, de 20 de junio de 2019, Parlamento Europeo y Consejo.

Estatuto de los Trabajadores (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 24/10/2015).

Ley General de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. INSS, Madrid, 2009.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, de 23 de marzo de 2007).

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

Ministerio De Derechos Sociales y Agenda 2030. Secretaría De Estado de Derechos Sociales, Anteproyecto de ley de familias. 2022, disponible en <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/servicio-a-la-ciudadania/proyectos-normativos/documentos/apl-ley-familias.pdf> (1/02/2023).

Ministerio de Igualdad ``Plan MECUIDA'', 2021 (disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Plan-MeCuida-comparativa.pdf>)

Ministerio de Igualdad., ``Plan Corresponsables '', 2021 (disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/Paginas/index.aspx>).

Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea. 1974. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal>

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE-A-2010-9542),

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 (BOE 7 de marzo de 2019).

Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, *Organización Internacional del Trabajo*. 165, 1981 (disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:R165#:~:text=Los%20trabajadores%20con%20responsabilidades%20familiares%20deber%C3%ADan%20gozar%20de%20las%20mismas.y%20a%20la%20seguridad%20del%20empleo)

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con responsabilidades familiares, núm, 156). Recuperado el 8 de marzo de 2023, (disponible: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C156).

JURISPRUDENCIA

SJS de Eivissa núm. 12/2019 de 16 de enero de 2019. SJSO 1276/2019.

SJS de Santander núm. 35/2016 de 22 de marzo de 2016.

SJS de Madrid, 191/2019, de 10 de mayo de 2019. Rec. 337/2019.

SJS de Cáceres, 158/2019, de 15 de julio de 2019. SJSO 3131/2019.

SJS de Salamanca de 9 de agosto de 2022, ARANZADI (JUR\2019\26669).

SJS de Gijón núm. 338/2019 de 29 de agosto de 2019. SJSO 2962/2019.

SJS de Mataró de 12 de septiembre de 2019, ARANZADI (JUR\2019\292723).

SJS Badajoz núm. 262/2019 de 16 de septiembre de 2019 SJSO 4841:2019.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1) núm. 1058/2018 de 5 de abril de 2018.
STSJ 413/2019.

STSJ del País Vasco núm. 1157/2020, de 20 de octubre de 2020 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi). Fecha de la última consulta: 13 de enero de 2022.

STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1) núm. 924/2020 de 12 de diciembre.
STSJ CL 4131:2020

STSJ de Aragón nº 13/2021 de 19 de enero de 2021. Rec. 637/2020.

STSJ de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sección 1º, 687/2021 de 1 de junio de 2022, STSJ ICAN 933/2021

STSJ de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sección 1º, 931/2022 de 12 de septiembre de 2022, Rec. 759/2022.

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5º, 731/2022 de 19 de diciembre de 2022,
Rec. 385/2022

STC núm. 3/2007, de 15 de enero de 2007 (BOE-T-2007-3144). Fecha de la última consulta: 13 de enero de 2023.

STC núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011 (BOE-A-2011-6541), Fecha de la última consulta: 16 de febrero de 2023.

STC núm. 119/2021, de 31 de mayo de 2021(BOE-A-2021-11301), Fecha de la última consulta: 16 de febrero de 2023.

STS núm. 89/2012 de 5 de febrero de 2013.

STS núm. 121/2015 de 31 de mayo de 2016.

OBRAS DOCTRINALES

Agustí Maragall, J.: “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Revista Jurisdicción Social*, n. 199, 2019, pp. 30.

- Arias Domínguez A., `` ¿Qué fue, qué era, qué es, y qué será el derecho del trabajo, *Laborum S.L.*, 2018, pp. 102-103.
- Barrios Baudor, G. ``Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral``. *Revista Aranzadi* n. 9, 2019.
- Beltrán Heredia, I.: “Tiempo de trabajo y disponibilidad; registro de jornada; adaptación de la jornada; jornada a tiempo parcial; antigüedad; y trabajo nocturno y a turnos”, en el blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales* (disponible en: <https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso-jornada/>).
- Blasco Jover, C., ``La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación``, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, vol.7, n.2, 2019, pp. 46–73.
- Calvo, M., y Picontó, T., ``Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres``, Consejo General del Poder Judicial, 2014.
- De Jesús Silvano, M., ``Breve síntesis del alcance del «nuevo» derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar``, *Diariolaley*, 24 de enero de 2020 (disponible en <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/02/25/breve-sintesis-del-alcance-del-nuevo-derecho-de-los-trabajadores-a-la-adaptacion-de-jornada-para-compatibilizar-la-vida-laboral-y-familiar>; última consulta: 1/02/2023).
- Gómez Abelleira, F. J.: “El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral”, en el blog *El Foro de Labos*, (disponible en: <https://forodelabos.blogspot.com/2019/04/el-nuevo-derecho-solicitar-adaptaciones.html>; última consulta: 16/03/2023)
- Igartua Miró, M. T., ``El derecho a la adaptación de la jornada por motivos de salud``, *Trabajo y Derecho*, n.,58, 2019.

- López, M., Matorras, A., Sánchez-Cervera, J., y Carrillo, D. (2020). *Lecciones de Contrato de Trabajo* (1.a ed.). Aranzadi S.A.U, 2020.
- Martín Rodrigo, M.J, y Núñez Partido, A., ``La cultura de “Conciliación en el sector industrial: nuevos desafíos para el área de gestión de personas”, *Repositorio de Comillas*, 2019, pp. 2.
- Martín Rodríguez, O. ``Flexibilidad y Distribución del tiempo de trabajo, especial referencia al caso español’’. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* vol. 25, 2017.
- Mirón Parra, E., «¿Se refieren el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2021 al mismo trabajo a distancia?», ARANZADI, 2021.
- Montes Adalid, G. ``Trabajo a distancia, teletrabajo, y conciliación: el panorama laboral en tiempos de COVID-19’’, Aranzadi, S.A.U, 2022.
- Moreno Solana, A.: “Sentencias sobre el derecho a la concreción horaria para la conciliación de la vida familiar y laboral: buena fe e indemnizaciones por daños morales” en el blog *El Foro de Labos* (<https://forodelabos.blogspot.com/2019/07/primeras-sentencias-sobre-el-derecho-la.html>).
- Nieto Rojas, P. "Derecho de adaptación de la jornada por necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.", 2019.
- Rivero, A., Rodríguez, A. y Caunedo, P. ``De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones’, *Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad*, 2020 (disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>, última consulta: 4/02/2023).
- Rodríguez Rodríguez, E., ``De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio d paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente’’. *Revista De Derechos Sociales*, vol. 1, n. 1, 2021, pp. 40-78. (disponible en <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>)

Sánchez Trigueros, ``El principio de igualdad en la negociación colectiva'', Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, pp. 229.

Sánchez-Girón Martínez, B., ``El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019'', *Revista Del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, vol. n. 24, 2020, pp. 131–182.

Velasco Portero, M.T, `` El conflicto entre conciliación y necesidades empresariales en la organización del tiempo de trabajo: regulación legal, doctrina judicial e importancia de la negociación'', *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 41, 2015.

Viqueira Pérez, C., `` Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET) '', *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 4, 2021.

Viqueira Pérez, C., `Algunas deficiencias en la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral'', *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, n. 2, 2019.

RECURSOS DE INTERNET.

Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019, Organización Internacional del Trabajo, 2018 (disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf).

Instituto Nacional de Estadística (INE)., ``Brecha salarial entre hombres y mujeres'', 2021 (disponible en <https://www.ine.es/>).

Naciones Unidas, La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible., `` Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas'', 2018.

Personal laboral. Tiempo de trabajo y descansos, ARANZADI DOC 2003\616.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario panhispánico del español jurídico*, 2020 (disponible en: <https://dpej.rae.es.>).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., (disponible en: <https://dle.rae.es>).