

TRABAJO FIN DE MÁSTER
Máster en Dirección de Recursos Humanos
Universidad de La Laguna
Curso 2023/2024
Convocatoria: Julio 2024

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA
JORNADA POR CONCILIACIÓN FAMILIAR: AVANCES, RETOS Y
PERSPECTIVAS.

Realizado por la alumna Noelia Rodríguez García.

Tutorizado por el Profesor D. Blais Columba Iglesias Osorio

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

Este trabajo de fin de máster tiene como objeto el estudio de los avances acontecidos sobre las medidas de conciliación familiar y laboral, concretamente sobre la adaptación de la jornada laboral así como de la reducción de la jornada laboral. Se llevará a cabo una contextualización de la importancia de estas medidas en relación con la conciliación familiar y laboral, analizando su desarrollo normativo a lo largo del tiempo así como la importancia de los derechos de las personas trabajadoras que se pueden ver afectados por las actuaciones de entidades u organizaciones respecto a las medidas mencionadas.

Las novedades sobre estas medidas de conciliación han generado numerosa jurisprudencia, en ocasiones controvertida, debido a la disparidad de criterios a seguir y la incidencia del no cumplimiento de estas medidas en el derecho a la igualdad. Además, se procederá a analizar otras medidas novedosas en materia de conciliación que han ido surgiendo así como las vertientes positivas y negativas que pueden tener esas medidas de conciliación para las personas beneficiarias de ellas.

Estas medidas suponen una llamada de atención para las organizaciones sobre la importancia que ha desarrollado la conciliación familiar y laboral en los últimos años y la toma de conciencia por parte de las entidades sobre la necesidad de adaptación que deben realizar.

Palabras clave: Reducción de jornada, adaptación de jornada, concreción horaria, conciliación, trabajadores, empresas, acuerdo.

ABSTRACT

The purpose of this master's thesis is to study the progress made in the measures for reconciling family and work, specifically on the adaptation of the working day as well as the reduction of the working day. A contextualization of the importance of these measures in relation to work-life balance will be carried out, analyzing their regulatory development over time as well as the importance of the rights of workers who may be affected by the actions of entities or organizations with respect to the aforementioned measures. The novelties on these conciliation measures have generated numerous jurisprudence, sometimes controversial, due to the disparity of criteria to be followed and the impact of non-compliance with these measures on the right to equality. In addition, other innovative measures in the field of work-life balance that have been emerging will be analyzed, as well as the positive and negative aspects that these work-life balance measures can have for the beneficiaries of them. These measures are a wake-up call for organizations about the importance that work-life balance has developed in recent years and the awareness on the part of entities about the need for adaptation that they must make.

Keywords: Reduction of working hours, adaptation of working hours, specification of working hours, conciliation, workers, companies, agreement.

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	5
1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 Justificación del tema.....	6
1.2 Planteamiento del problema.....	7
1.3 Objetivos de la investigación.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Concepto de conciliación laboral y familiar.....	9
2.2 Evolución histórica normativa de la reducción y la adaptación de la jornada laboral	11
2.3 Derechos de los trabajadores en materia de reducción y adaptación de jornada.....	17
3. ANÁLISIS DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN MATERIA DE REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CONCILIACIÓN FAMILIAR.....	19
3.1 Modificación en el Estatuto de los Trabajadores mediante el R.D.L. 5/2023 de 28 de junio.....	19
3.2 Novedades jurisprudenciales recientes.....	21
3.3 Otras medidas recientes.....	29
4. IMPACTO DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN LA REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CONCILIACIÓN FAMILIAR	32
4.1 Ventajas y desventajas de las medidas la conciliación familiar y laboral.....	32
4.2 Efectos sobre la igualdad de género.....	33
4.3 Efectos sobre la productividad empresarial.....	36
5. RETOS Y DESAFÍOS EN LA APLICACIÓN DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS LEGISLATIVOS.....	38
5.1 Necesidades de información y formación.....	38
5.2 Adaptación de las empresas a las nuevas medidas y la negociación colectiva.....	39
CONCLUSIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	45

ABREVIATURAS

CE = Constitución Española.

LET = 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.

RDL = Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

STS = Sentencia del Tribunal Supremo.

STC = Sentencia del Tribunal Constitucional.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

CCAA= Comunidades Autónomas.

INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación del tema

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se ha convertido en una aspiración fundamental que ha ganado relevancia en las últimas décadas. Sobre este contexto, la conciliación familiar y laboral surge como un tema de gran relevancia, no solo por su impacto en el bienestar de las personas trabajadoras y sus familias, sino también por las repercusiones que tiene la conciliación en la productividad empresarial y en el desarrollo social. Actualmente, encontrar ese equilibrio entre la demanda laboral y la vida familiar se ha convertido en un desafío para las personas y para las empresas.

En este sentido, la reducción de la jornada laboral por conciliación familiar se presenta como una herramienta jurídica de gran importancia. Esta medida se encuentra recogida en diversos ordenamientos jurídicos cuya finalidad es facilitar la compatibilidad entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares, promoviendo así el bienestar integral de las personas.

Esta práctica busca ofrecer un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, reconociendo que es importante que las personas que trabajan puedan cumplir con sus responsabilidades familiares y personales sin que ello afecte a su carrera profesional. En este contexto el análisis jurídico de la reducción de la jornada laboral por conciliación familiar responde a esta necesidad para establecer los fundamentos legales, avances, retos y perspectivas que rodean esta práctica destacando por qué es relevante hoy en día y cómo puede influir en políticas laborales más inclusivas y más comprometidas con la sociedad. Es esencial comprender el contexto social y económico que motiva la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y los cambios en las estructuras familiares son algunos de los factores que han impulsado la atención hacia este tema.

1.2 Planteamiento del problema

A medida que las expectativas sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal evolucionan, surge la necesidad de examinar críticamente cómo las leyes y regulaciones laborales pueden adaptarse para garantizar un entorno que promueva esta conciliación de manera efectiva.

En este sentido, la reducción de la jornada laboral se presenta como una medida clave para facilitar la conciliación familiar. Permitir a los trabajadores ajustar sus horarios laborales para atender responsabilidades familiares, ya sea cuidando de hijos, familiares mayores o participando en actividades familiares, es fundamental para promover una distribución equitativa del tiempo y los recursos entre el trabajo y la familia. Además, esta práctica no solo beneficia a los trabajadores y sus familias, sino que también puede contribuir positivamente al bienestar general y la productividad en el lugar de trabajo, al reducir el estrés y mejorar el compromiso laboral.

Sin embargo, la implementación de políticas de reducción de la jornada laboral no está exenta de desafíos. Uno de los principales obstáculos radica en la resistencia cultural y empresarial hacia cambios en las prácticas laborales tradicionales. Muchas empresas pueden percibir la reducción de la jornada como una amenaza para la productividad o la rentabilidad, lo que dificulta la adopción de estas medidas.

A pesar de los avances logrados en el tema de conciliación, todavía enfrentamos importantes barreras que dificultan la reducción efectiva de la jornada laboral. Estos obstáculos se presentan en diferentes áreas:

1. Estereotipos de género persistentes: En nuestra sociedad todavía persisten ideas arraigadas de que las mujeres deben encargarse principalmente de las tareas del hogar y el cuidado de la familia. Esto limita las oportunidades de las mujeres para trabajar menos horas, lo que contribuye a mantener las desigualdades en el mercado laboral.¹

¹ MERINO CALLE, I.: “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm 36, 2015, p.6.

2. Resistencia de algunas empresas: Algunas empresas aún no están dispuestas a cambiar sus prácticas para permitir que sus empleados reduzcan sus horas de trabajo y equilibren su vida familiar. Esta falta de adaptabilidad dificulta que los trabajadores puedan optar por esta opción, manteniendo modelos de trabajo inflexibles que no se ajustan a las necesidades actuales de la sociedad.
3. Insuficiente infraestructura y servicios de cuidado: La falta de acceso a servicios de cuidado infantil y de personas mayores de calidad y asequibles representa otro desafío importante para la conciliación familiar, especialmente para familias monoparentales o con miembros dependientes.
4. Preocupaciones sobre la productividad: Existe la percepción equivocada de que reducir la jornada laboral disminuirá la productividad. Sin embargo, estudios han demostrado que a largo plazo esta medida puede beneficiar a las empresas al reducir el ausentismo laboral, mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la motivación de los trabajadores.
5. Desconocimiento de la normativa: A veces, los trabajadores desconocen sus derechos en cuanto a la reducción de jornada por conciliación familiar, lo cual les impide aprovechar esta medida.
6. Falta de medidas de apoyo: Para implementar de una forma eficaz la reducción de la jornada laboral, se necesitan medidas de apoyo adicionales, como la flexibilidad de horarios, el teletrabajo y la capacitación en conciliación familiar y laboral.

1.3 Objetivos de la investigación

Desde una perspectiva jurídica, el análisis de la reducción de la jornada laboral por conciliación familiar abarca una serie de cuestiones fundamentales. Se deben considerar aspectos legales como los derechos laborales de los trabajadores, la regulación de los horarios de trabajo o los acuerdos colectivos. Asimismo, es crucial evaluar cómo estas políticas se articulan con los principios de igualdad de género y no discriminación, garantizando de esta forma, que la conciliación no recaiga de manera desproporcionada en ciertos grupos de trabajadores.²

En cuanto a las perspectivas futuras, el análisis jurídico de la reducción de la jornada laboral por conciliación familiar debe continuar evolucionando para adaptarse a los cambios en las dinámicas laborales y familiares. Esto incluye la exploración de nuevas formas de flexibilidad laboral, el fortalecimiento de los mecanismos de protección para los trabajadores que optan por reducir su jornada, y la promoción de una cultura organizacional que valore y respalde la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Para ello, se persigue:

- Analizar la evolución normativa que ha experimentado la reducción y la adaptación de jornada por conciliación familiar.
- Examinar los principales retos y desafíos que obstaculizan un mayor aprovechamiento de esta medida.
- Proponer medidas y estrategias para superar los retos identificados y avanzar hacia una puesta en marcha más efectiva de la reducción y la adaptación de jornada por conciliación familiar.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Concepto de conciliación laboral y familiar

²AGUSTÍ 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”, *Jurisdicción Social, Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm.199, 2023, p. 34.

El concepto de conciliación laboral y familiar es definido por la RAE como la *“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”*.³

El tiempo es un concepto clave a la hora de definir el concepto de conciliación debido a la dificultad de su gestión. La vida cotidiana está organizada en función del horario laboral de las personas, y ello conlleva a que, en muchas ocasiones, el ámbito personal y familiar de las personas quede relegado a un segundo plano, dando lugar a una acumulación de cargas y a una imposibilidad, con carácter general, de llevar a cabo ciertas actividades de importancia como el cuidado de los hijos. Por tanto, la conciliación laboral, personal y familiar se puede definir como un conjunto de actitudes, estrategias y valores que fomentan la creación de un tiempo compartido para poder disfrutar y fomentar las relaciones familiares, así como poder llevar a cabo la participación en el trabajo mediante sistemas de permisos por razones familiares, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada creando una organización en el entorno laboral que proporciona facilidades a los hombre y a las mujeres a la hora de combinar el trabajo con sus responsabilidades familiares .⁴

La conciliación de la vida familiar y laboral, en muchas ocasiones, resulta complicada de llevar a cabo debido a las exigencias de la productividad. La participación en el mercado laboral es un hecho que puede influir de manera negativa de forma negativa en el ámbito familiar de las personas, dando lugar a efectos como la disminución de la natalidad y la búsqueda de apoyos para atender las necesidades de cuidado de la infancia y la vejez, tanto dentro del ámbito familiar, como por ejemplo a cargo de los abuelos, como mediante la intervención de entidades externas que amplían el tiempo dedicado a este tipo de cuidados. Entre estas últimas encontramos escuelas

³Disponible en <https://dpej.rae.es/lema/conciliación-de-la-vida-laboral-y-familiar>. (fecha de última consulta: 28 de abril de 2024).

⁴BUXARRAIS ESTRADA, M. R.: *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética*, Edicions Universitat de Barcelona, Barcelona, 2014, p.10.

infantiles, ludotecas, residencias, personal auxiliar como monitores o cuidadores, y la extensión de las jornadas lectivas en los centros educativos, entre otras.

Todo ello se ve reflejado en un mayor porcentaje de permisos y excedencias y de permisos por maternidad y paternidad y un mayor número de contratos a tiempo parcial por el cuidado de personas menores o dependientes.⁵

2.2. Evolución histórica normativa de la reducción y adaptación de jornada

En 1974, el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea introdujo por primera vez el concepto de "conciliación laboral y familiar". Esto respondía a la necesidad de armonizar las responsabilidades familiares de todos los ciudadanos con sus ambiciones profesionales.

A lo largo de las décadas, se ha observado un progreso notable en la implementación de legislaciones y directrices dirigidas a fomentar la igualdad de género y mejorar las condiciones en el ámbito laboral. Estas normativas, tanto a nivel europeo como nacional, han desempeñado un papel fundamental en la búsqueda de un equilibrio entre la vida personal y profesional, así como en la reducción de las diferencias entre géneros en el ámbito laboral.

Por ejemplo, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, emitida en julio de 2006, tuvo un impacto considerable al destacar la necesidad de abordar la brecha salarial de género y la importancia de políticas flexibles que permitieran a todos, sin importar el género, equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.⁶

⁵SABATER FERNÁNDEZ, M. C.: "La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm, 30, 2014, p.171. Disponible en: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185/12573 (Fecha de última consulta: 3 de mayo de 2024)

⁶GORELLI HERNÁNDEZ, J.: "Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad". *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, Vol 7 núm 2, 2022, pág 30. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6941/5424> (fecha de última consulta: 16 de mayo de 2024).

Con el paso del tiempo, han ido surgiendo nuevos textos legales como la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y la 2010/18/UE del Consejo por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, que fue derogada tras la promulgación de la Directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores introduciendo un cambio importante añadiendo al permiso parental los permisos de paternidad y para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexibles para poder facilitar esa conciliación de las responsabilidades de los progenitores y cuidadores.⁷

La reducción de la jornada laboral está estrechamente vinculado con la conciliación familiar y laboral que a su vez está relacionado con el derecho a la igualdad fijada la declaración de derechos fundamentales de la Constitución Española, concretamente en su artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Además, el artículo 39 de dicha CE dispone que *“los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda”*

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ley actualmente derogada) dedicó toda la Sección Quinta del Capítulo II del Título I a la regulación del tiempo de trabajo. Desde su artículo 34 hasta el 38 el Estatuto de los Trabajadores recogía las disposiciones legales más importantes relacionadas con la jornada laboral. Cabe destacar que muchos de estos artículos han sufrido numerosas modificaciones o adaptaciones a lo largo de los años dando lugar a a lo largo del tiempo para fomentar el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. La primera de ellas tuvo

⁷MARTÍNEZ TORREGROSA, E: “La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación”, en AA.VV. (MALDONADO MONTOYA, J.P, MARÍN MORAL, I Y SEMPERE NAVARO, A.V; Dir y Dir.^a): *La reordenación del tiempo de trabajo*, 1ª ed; Ed. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2020, pp. 648-649.

lugar a través del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El fenómeno de la conciliación tuvo una gran modificación a través de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras cuyo objetivo era modernizar y adaptar la normativa sobre protección familiar, respondiendo a las nuevas realidades sociales y laborales debido al aumento en las incorporaciones de las mujeres en el mundo laboral. La reforma actualizó el marco legal en materia de protección familiar, promoviendo la igualdad de género y la conciliación mediante la introducción de novedades como la prestación y suspensión por maternidad; la excedencia por el cuidado de menores y de familiares; la incapacidad temporal por riesgo de embarazo; la protección de los trabajadores en el caso de despido y los permisos parentales. Esto suponía la reforma de los artículos ya mencionados de la LET.

Otro avance legislativo a destacar fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cuál tuvo vital importancia en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad en España, introduciendo por primera vez a través del apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la adaptación de la jornada como medida de conciliación:

«El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Posteriormente, mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se llevó a cabo una concreción del alcance del derecho a la adaptación de la jornada mediante la adición de un segundo párrafo al artículo 34.8 del Estatuto:

«A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida

personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.»

Sin embargo, el ejercicio de ese derecho se encontraba limitado por estar sujeto a un pacto previo con el empresario o una previa negociación colectiva. Por tanto, la utilización de esta herramienta quedaba limitada a escasos supuestos en los que los Convenios Colectivos preveían este derecho.

Con el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se introducen diversas modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Se introdujo en el Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de solicitar una adaptación de jornada como un derecho que implicase una negociación obligatoria con la empresa.⁸

Este «renovado» derecho se caracteriza por:

- Regular el procedimiento para su ejercicio en defecto de norma convencional o negociación colectiva, que se prevé como un periodo de negociación individual en atención a las circunstancias particulares del trabajador, abarcando una duración de 30 días.
- Limitar la edad de los menores que dan acceso a este derecho fijándose en doce años.
- Establecer la obligatoriedad de que el empresario base su decisión final en causas razonables y proporcionadas, excluyendo la posibilidad de denegación directa.

El artículo 37.4 regula “*el cuidado del lactante como el derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones de media hora, en los supuestos de nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que el menor alcance los nueve meses de edad. Se permite su acumulación en jornadas completas o la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, según lo previsto en la negociación colectiva o en acuerdo con la empresa*”.

⁸ 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 nº. 255, de 24 de octubre de 2015 (en adelante LET)

En el apartado 5º se hace referencia a los supuestos en los que *“el menor precisa ser hospitalizado después del parto o tiene lugar un nacimiento prematuro, permitiendo que los trabajadores se ausenten durante una hora de su puesto de trabajo o reduzcan su jornada hasta dos horas, con la consecuente reducción salarial”*.

En el apartado 6º del artículo 37, párrafos primero y segundo, se prevé la *“posibilidad de que los trabajadores reduzcan su jornada, con la reducción proporcional del salario, desde un octavo hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma en los supuestos en que tengan que hacerse cargo de un menor de doce años o de una persona con discapacidad o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no se valga por sí mismo que no realicen actividad retribuida”*.

En el párrafo tercero se hace referencia a un derecho similar, aunque con matices, consistente en el *“derecho de progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes a reducir su jornada laboral al menos la mitad de su duración para atender a los menores de dieciocho años afectados por una enfermedad grave que implique una hospitalización de larga duración y requiera cuidado directo, lo cual debe estar acreditado por el servicio público de salud competente. Podrán acumular esta reducción en jornadas completas según las previsiones de la negociación colectiva”*.

Cabe destacar las diferencias entre el derecho reconocido en los apartados mencionados del artículo 37 y el que se reconoce en el art. 34.8 del ET ya que ambos, aunque son derechos individuales que afectan a todos los hombres y mujeres trabajadoras, deben observarse desde perspectivas diferentes. El artículo 37 establece un derecho individual e incondicional de los trabajadores para afrontar determinadas circunstancias, el cual les será otorgado sin excepción.

Sin embargo, el artículo 34 a pesar de ser un derecho individual en el que, aunque existan numerosos trabajadores en una empresa que quieran solicitar la reordenación de su jornada laboral, todos lo podrán solicitar, es importante tener en

cuenta que la manera de solicitar este derecho debe ser mediante una solicitud expresa, fundamentada y razonada. En conclusión, estamos aplicando dos derechos distintos con causas y consecuencias diferentes ya que el derecho que defiende el artículo 34.8 no repercute en el salario de la persona que lo solicita ni afecta a la ocupación efectiva ni al impacto en cuanto a la promoción profesional.

Cabe mencionar que el apartado 7 del artículo 37 del LET establece que *“la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”*.

Este apartado refuerza el derecho del trabajador a la conciliación de la vida laboral y familiar. Al mismo tiempo, introduce mecanismos que propician una mayor adaptación y flexibilidad mediante los convenios colectivos, permitiendo equilibrar las necesidades del trabajador con las exigencias productivas de la empresa. Esto añadido a la existencia de la posibilidad de resolver los conflictos que puedan surgir a través de la jurisdicción social aseguran la puesta en práctica de manera efectiva de estos derechos, protegiendo tanto a los trabajadores como a las empresas.⁹

⁹RODRÍGUEZ COPÉ M.L.: “El alcance del derecho a adaptar la jornada y a la elección de un turno de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral: una controversia aun por resolver”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm 141, 2018, p. 185.

2.3 Derechos de los trabajadores en materia de reducción y adaptación de jornada.

Tradicionalmente, el marco legal ha establecido una diferencia entre "*derechos de ausencia*", vinculados a las suspensiones temporales del contrato por motivos de conciliación, y "*derechos de presencia*", que se materializan en reducciones y adaptaciones de la jornada laboral sin que el trabajador se desvincule de la empresa ni vea afectados sus derechos de promoción y formación. A esta distinción se suma ahora el impulso a la negociación colectiva como herramienta clave para ampliar y regular el abanico de medidas que facilitan la conciliación.

El TC ha hecho hincapié en que *“La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras cómo desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”*.¹⁰

En concreto, dos medidas reguladas en los artículos 37.6 y 7, y 34.8 del LET ejemplifican este enfoque. La primera, la reducción de la jornada de trabajo con la correspondiente disminución proporcional del salario, permite al trabajador elegir la distribución horaria que mejor se adapte a sus necesidades (art. 37.7 LET). Se trata de un derecho que el trabajador ejerce de forma unilateral, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en las normas legales y convencionales.

El artículo 34.8 LET ofrece una opción distinta para quienes necesitan conciliar su vida laboral y personal: permite que los empleados puedan pedir una adaptación de su horario de trabajo sin que esto implique una reducción de su salario. Sin embargo, este derecho no se otorga automáticamente, ya que depende de varios factores que van más allá de las responsabilidades familiares del trabajador.

¹⁰ PORTERO, VELASCO M. T.: “Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada”, *Documentación Laboral*, núm 1, 2014, p.63. Ç Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4690915> (Fecha de última consulta: 20 de mayo de 2024)

Comparando el derecho a la reducción de jornada (artículo 37.6 LET) con el derecho a solicitar una adaptación de la jornada (artículo 34.8 LET), se nota una diferencia clara en cómo se manejan legalmente estos derechos. La reducción de jornada implica trabajar menos horas y, por lo tanto, recibir un salario menor. En cambio, la adaptación de la jornada permite ajustar el horario sin reducir el salario.¹¹

Al analizar la figura de la reducción de jornada vinculada con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, se identifica como una medida de flexibilidad interna, ejercida por la persona trabajadora que le permite, debido a determinadas circunstancias familiar o personales sobrevenidas reducir su jornada laboral.

Nuestro Ordenamiento Jurídico impone unas medidas que garantizan la estabilidad en el puesto de la persona que ejerce los derechos, es decir, un derecho de protección frente al despido), las que garantizan su empleabilidad (mantenimiento de derechos de formación), las de seguridad en la renta (cuestiones relacionadas con retribución y protección de seguridad social) y las que garantizan que pueda atender adecuadamente a la conciliación atendiendo a sus necesidades reales de conciliación y no a otras cuestiones externas y el derecho a conservar el derecho a volver a la jornada completa al cabo de un tiempo.

Los motivos para generar el derecho a la reducción están tasados. En relación con la seguridad del trabajador es importante señalar que este derecho está configurado como un mínimo necesario; es decir, que puede ser mejorado individual y colectivamente, pero que nunca puede ser reformulado de manera que incorpore requisitos no exigidos por el LET.¹²

¹¹MORILLO-VELARDE, L. M.: “El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense/Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 56, 2023 99-101. Disponible en: <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/560/446> (Fecha de última consulta: 10 de mayo de 2024)

¹² PORTERO, VELASCO M. T. *op.cit.*, p. 63.

3. ANÁLISIS DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN LA REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CONCILIACIÓN FAMILIAR

3.1 Modificación en el Estatuto de los Trabajadores mediante el R.D.L. 5/2023 de 28 de de junio.

El 20 de junio de 2023 fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio mediante el cual entraron en vigor un conjunto diverso de novedades, incluyendo medidas de ámbito laboral. Entre las medidas laborales adoptadas, el RDL modificó diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para llevar a cabo la transposición a Derecho español la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Analizando las medidas relativas a la adaptación y reducción de la jornada laboral, en su artículo 127.2 se introdujeron modificaciones del artículo 34.8 del del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre sobre las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, ampliándose las personas por las que se puede solicitar dichas adaptaciones: *“las personas que necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos debiendo justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición”*.

La norma establece la posibilidad de regular los términos de esa adaptación de jornada través de la negociación colectiva, que deberán acomodarse *“a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud del trabajador, abrirá un proceso de negociación que se tendrá que*

desarrollar con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo”, incluyéndose así otra de las novedades del RDL acortándose el periodo del proceso de negociación de la adaptación de jornada. A partir de ahora el plazo será de 15 días, en lugar de 30, considerándose aprobada la solicitud si la empresa no presenta una objeción justificada y formal dentro del plazo fijado para ello.¹³

De este modo, el RDL refuerza los supuestos en los que los trabajadores pueden acogerse a este derecho, y ejerce una mayor presión a las empresas, ya que deberían aportar viene a reforzar los supuestos en los que los empleados pueden acogerse a este derecho y pone más presión sobre las empresas, que será necesario que fundamenten de manera objetiva y justificado su decisión de denegar las solicitudes de adaptación de jornada.

También se establecen las causas y el momento en los que la persona trabajadora puede recuperar su jornada habitual previa a la adaptación y volver a su puesto de trabajo. Así pues, la persona trabajadora no solamente tendrá derecho a solicitar el reingreso, sino que directamente podrá regresar a la situación anterior a la adaptación, *“una vez concluido el período acordado o previsto, o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. Cuando concorra un cambio de circunstancias que así lo justifiquen, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”*.¹⁴

Respecto a las adaptaciones de jornada anteriores a 30 de junio de 2023, éstas mantienen su vigencia pero les es de aplicación la nueva redacción del artículo 34.8 LET sobre su derecho a volver a su situación anterior, sin necesidad de solicitarlo, una vez transcurra el plazo o decaigan las causas.

Respecto a la reducción de la jornada laboral por conciliación, el RDL en el apartado 3 del artículo 127 ya mencionado se realiza una modificación de los apartados

¹³ NIETO ROJAS, P., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RDL 5/2023”, Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), núm.7, 2023, pp. 73-97.

¹⁴ *Idem*, p. 85

4 y 6 del artículo 37 LET. Estas modificaciones e introducción de novedades consisten en la ampliación del derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

Además, se amplía este derecho a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho (incluido ahora el familiar consanguíneo de la pareja de hecho), siempre y cuando no existan familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.¹⁵

Por otro lado, respecto a la coincidencia en la misma empresa de los dos progenitores que disfrutan de permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos, *“se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”*.

3.2 Novedades jurisprudenciales recientes

Recientemente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia con fecha 21 de noviembre de 2023¹⁶ que fija doctrina respecto a la interpretación que se debe llevar a cabo respecto al derecho de concreción horaria de la jornada regulada en el artículo 37.7 LET en relación con el derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal solicitado concretamente por trabajadores que realizan su jornada en turnos rotatorios.

¹⁵MARTÍN RODRÍGUEZ M. O.: *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp 64-68 .

¹⁶ STS (Sala de lo Social) de 21 de noviembre de 2023 (rec. núm. 3576/2020).

En la mencionada sentencia la demandante solicitó reducción de jornada por guarda legal en turno de fijo de mañana al ser su jornada habitual en turnos rotarios de mañana y tarde. La empresa aunque concede la reducción de jornada solicitada, deniega a la trabajadora la concreción horaria en turno fijo de mañana alegando que esa reducción de jornada deber fijarse dentro del turno que le corresponde trabajar, alegando además razones productivas y organizativas que implicarían una descompensación de personal.

Sobre esta cuestión el Juzgado de lo Social estimó la solicitud de la demandante reconociendo su derecho a la reducción de jornada y a la concreción horaria y condenó a la empresa al pago de 3.500 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios y, posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa.

La cuestión que se plantea en la mencionada sentencia se proyecta sobre si el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor, lleva o no, aparejada la posibilidad que dicha reducción permita que la trabajadora pueda realizar su jornada en un único turno cuando habitualmente los venía realizando en turnos alternos de mañana y tarde en base a lo dispuesto en el artículo 37.5 y 6 LET.

En los fundamentos de derecho, se invoca la sentencia del TC 26/2011, de 11 de abril,¹⁷ que establecía que *“la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha*

¹⁷ STC de 11 de abril de 2011 (rec. núm 9145-2009)

visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares”.

El Supremo examina si la configuración legal del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo presenta alguna dificultad interpretativa o, por el contrario, es clara y no alberga dudas en cuanto al derecho y a las condiciones de su ejercicio. Tras examinar los preceptos mencionados, el TS entiende que no cabe duda interpretativa dejan claro que ese derecho reconoce la facultad a la persona trabajadora para concretar las características de la reducción de jornada, pero fijando un único límite: que la reducción se comprenda “*dentro de su jornada ordinaria*”, siendo este la clave del asunto.

Por tanto, el TS explica en la sentencia el concepto de jornada de trabajo dejando claro que se refiere “*al tiempo concreto concreto y delimitado, en el que el trabajador, tiene la obligación de cumplir con la prestación laboral; es decir, el tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador, en cómputo diario, semanal o anual (STS de 20/6/2017 y de 19/3/2019)*”. De este modo, concluye que la trabajadora podía solicitar la concreción del horario pero dentro de los límites de su jornada ordinaria, sin alterar el régimen de turnos rotatorios que venía desempeñando. En el artículo 37.5 LET no se contempla la opción de modificar el régimen de la jornada de trabajo, ni la posibilidad de modificar unilateralmente el sistema de turnos. Además, resulta interesante que el TS establece que esa posibilidad sólo podría ser viable por la vía del artículo 34.8 LET sobre la adaptación de la jornada de trabajo.

Otra sentencia a destacar respecto a la concreción horaria es la dictada por el Tribunal Supremo de 25 de mayo de 2023¹⁸ que ha dado lugar a un cambio en la jurisprudencia sobre la denegación de la concreción de la jornada como discriminación

¹⁸ STS de 25 de mayo de 2023 (rec. núm. 1602/2020).

indirecta. La cuestión suscitada fue la de determinar si la denegación a la solicitud de la concreción horaria solicitada de una trabajadora fundada en causas organizativas que no se han justificado supone, en sí misma, una vulneración del derecho a la igualdad recogido en el art. 14 CE, en relación con el art. 39 LET donde se reconoce ese derecho y, como consecuencia, ha de abonarse la indemnización de daos y perjuicios, incluso en los puestos en los que la empresa acredita razones fundadas y reales sobre la imposibilidad de aceptar la solicitud de la persona trabajadora.

La tendencia seguida por las empresas de denegar las solicitudes de adaptación de la jornada dio lugar a que la jurisprudencia que seguía el TS hasta entonces relacionara es denegación por causas organizativas y/o productivas con una razón de discriminación indirecta por razón de sexo vinculado con el artículo 14 CE. Sin embargo, la mencionada sentencia aclara que las decisiones que se traduzcan en la denegación de las solicitudes de concreción horaria no implican necesariamente un trato discriminatorio por razón de sexo ni una discriminación indirecta.

Se establece que: *“en tanto en cuanto no se alcance en nuestra sociedad un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las tareas de cuidado familiar que coadyuve a la consecución de la igualdad en el ámbito laboral, incurre en discriminación indirecta por razón de sexo el tratamiento que implique una restricción o la asignación de consecuencias laborales negativas al ejercicio por las mujeres trabajadoras de estos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar; siempre que no pueda probarse que responden a razones o factores objetivos, ajenos a toda discriminación por razón de sexo, susceptibles de legitimar la medida en cuestión. No obstante, el TC, al valorar las circunstancias del caso niega que la decisión empresarial suponga para la trabajadora un trato peyorativo en las condiciones de trabajo o limitaciones de sus expectativas profesionales. Y también descarta que exista una discriminación indirecta, que solo se desvanece cuando el tratamiento responda a una finalidad legítima y se utilicen medios proporcionados, adecuados y necesarios para conseguirla, porque en ese caso se ofrecieron razones objetivas, vinculadas a los requerimientos de los servicios a atender; lo que elimina la existencia de trato discriminatorio por alguno de los factores del art. 14 CE”*

La Sentencia se fundamenta en la doctrina establecida por el propio Tribunal Constitucional en la Sentencia 153/2021, de 13 de septiembre de 2021¹⁹, el cual señaló en el Fundamento Jurídico Cuarto que *“en tanto en cuanto no se alcance en nuestra sociedad un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las tareas de cuidado familiar que coadyuve a la consecución de la igualdad en el ámbito laboral, incurre en discriminación indirecta por razón de sexo el tratamiento que implique una restricción o la asignación de consecuencias laborales negativas al ejercicio por las mujeres trabajadoras de estos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que no pueda probarse que responden a razones o factores objetivos, ajenos a toda discriminación por razón de sexo, susceptibles de legitimar la medida en cuestión”*.

Por lo tanto, es importante tener clara la diferencia entre la reducción de jornada, que se constituye como un derecho individual de la persona trabajadora que la empresa u organización debe respetar y el derecho a adaptar la jornada laboral o a concretar el horario laboral que no se constituye como un derecho automático. Es por ello que se desprende de la jurisprudencia citada que ese derecho de adaptación o concreción de la jornada laboral reflejada en el artículo 34 LET se debe considerar, efectuando una ponderación entre los intereses de las personas trabajadores y los intereses organizativos de la Empresa.

En relación con las sentencias ya mencionadas, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 11 de enero de 2024²⁰ confirma el derecho de una trabajadora que presta sus servicios en el departamento de atención telefónica de una empresa a adaptar su jornada laboral para el cuidado de su hija de cinco meses confirmando la decisión del Juzgado de lo Social correspondiente. desestimando el recurso de una empresa la cual carecía de argumentos válidos para denegar la solicitud de la trabajadora.

En este supuesto, la demandante venía cumpliendo un horario de mañana y había solicitado a la empresa establecer su jornada en horario de tarde para poder cuidar y atender a su hija que se encontraba matriculada en una escuela infantil en horario de mañana. La empresa, ante la solicitud de la trabajadora, denegó la adaptación alegando

¹⁹ STC de 13 de septiembre de 2021 (rec. núm. 1797/2020)

²⁰ STSJ de Canarias (Gran Canaria) de 11 de enero de 2024 (rec. núm 1055/2023)

que la empresa lleva a cabo un procedimiento interno de concurso para el turno fijo de mañana y solo acepta una reducción y adaptación horaria dentro del turno asignado a la persona trabajadora, además de las afectaciones en el servicio que ese cambio de turno podría suponer.

Ante esto, la Sala de lo Social del TSJ en uno de sus fundamentos , señalando la aplicación de lo dispuesto en el artículo 38.4 LET el cuál establece que *“la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días”*. (Actualmente, el período máximo es de quince días). Además, se establece que, en caso de negativa por parte de la empresa a la petición de la persona trabajadora, la empresa deberá indicar *“las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”*.

Se concluye en la sentencia que *“la empresa no ha probado objetivamente las razones organizativas o productivas que la han llevado a denegar a la actora su derecho a la concreción horaria en turno fijo matinal”*, siendo probado además la mayor afluencia de llamadas se realizaban en el turno de mañana, que es el que la trabajadora solicita. Añadiendo además que la trabajadora *“ha probado las razones objetivas”* de su solicitud: el cuidado de su bebé compaginándolo con el horario en el que permanece en la escuela infantil. Además resultan acreditadas *“las dificultades del otro progenitor (padre) al trabajar a turnos rotativos de lunes a domingo”*.

Es importante destacar el razonamiento que hace la Sala de lo Social en la sentencia respecto a la perspectiva de género: *“Integrar la perspectiva de género en el enjuiciamiento significa juzgar teniendo en cuenta la realidad social descrita estadísticamente, significa tener en cuenta la situación desventajada de las mujeres trabajadoras y la pérdida de oportunidades laborales que soportan por no dejar de cuidar familiares. También significa, remover obstáculos, a través de la aplicación e interpretación del Derecho, para lograr la igualdad de resultado entre mujeres y hombres”*.

Con este razonamiento queda reflejada la importancia de tener en cuenta la realidad social en los pronunciamientos de jueces y magistrados y el deber de analizar

las desigualdades estructurales y las discriminaciones que afectan a mujeres en diversos ámbitos reconociendo las cargas que, en muchas ocasiones, asumen las mujeres respecto al cuidado del hogar y de la familia para así poder garantizar una igualdad real y efectiva.

No hay que pasar por alto, al igual que queda reflejado en la sentencia el enjuiciamiento que se lleva a cabo con perspectiva de infancia debido a la importancia de tener en cuenta el interés superior del menor derivado “*del art. 3.1 de la Convención internacional sobre los Derechos del niño, vinculante para los Estados firmantes que establece: "En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño"*”.

Otra cuestión que ha suscitado controversia es la exigencia de las empresas hacia la persona solicitante de la medida de conciliación de acreditar la imposibilidad de su pareja o del otro progenitor de atender las necesidades familiares. Esta cuestión aparece reflejada en diversas sentencias como la STSJ de Galicia del 6 de noviembre de 2020.²¹ El caso se centra en una solicitud de concreción la concreción horaria por razones de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de una trabajadora, denegándose dicha solicitud por parte de la empresa alegando, entre sus razones, no haber acreditado que su pareja no pudiera atender esas necesidades familiares.

Tal y como señala el TSJ sobre la concreción horaria “*es un derecho personalísimo de la trabajadora, así lo establece el art. 37.6 del ET, cuando señala que, es un derecho individual del trabajador hombre o de la trabajadora mujer, solo estableciendo una regulación específica en el que caso de que ambos progenitores presten servicios en la misma empresa, lo que no ocurre en el caso de autos. Por ello nada tiene que acreditar en relación a si su marido tiene más fácil conciliar o no*”. En supuestos como el de la sentencia se produce una inversión indebida de la carga de la prueba, ya que es el empresario el que debe probar sus dificultades organizativas y

²¹ STSJ de Galicia (A Coruña) de 6 de noviembre de 2020 (rec. núm 2046/2020)

productivas para poder justificar la negativa al ejercicio del derecho de conciliación de la persona trabajadora.

Esto quiere decir que la empresa no puede exigir al trabajador que aporte horarios de trabajo, la agenda del otro progenitor o cualquier otro dato personal como prueba para valorar si acepta o deniega las medidas de conciliación familiar y laboral. En todo caso, sólo se podría exigir a la persona que creída dicha circunstancia cuando ambos progenitores presten servicio en la misma empresa por razones organizativas.²²

Con respecto a esta cuestión también interfiere el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar (Artículo 18 CE). Respecto a la información que la persona trabajadora proporciona a la empresa se ha de atender al caso concreto debiendo fijarse unos criterios de necesidad y de proporcionalidad a la hora de constatar si se trata de una intromisión legítima o no en la intimidad de la persona trabajadora.

Tras analizar diferentes pronunciamientos se puede comprobar que el factor clave es el deber de jueces y magistrados de poner en una balanza los intereses de la empresa y de los empleados para para comprobar la razonabilidad y proporción en relación a los perjuicios que se puedan ocasionar de la adaptación que se solicita. En vía judicial se valorará por un lado, la edad de los hijos, circunstancias familiares, horarios del centro escolar y, por parte de la empresa, las dificultades de coordinación, el hecho de que tenga que contratar a otra persona para cubrir su turno, el perjuicio al resto de los trabajadores o que el horario que pretenda el trabajador ausentarse sea el de más afluencia a la empresa. Es decir que los jueces deben estudiar previamente las necesidades del trabajador y de la empresa y la prueba por parte de ambas de sus circunstancias, además de la buena fe en la negociación previa entre ambas partes.

En definitiva, la regulación legal no comprende todos los supuestos. En determinados casos, la pretensión del trabajador puede ser desestimada si no prueba efectivamente su dificultad de conciliación al prestar servicios en los horarios que le corresponden, y la empresa sí prueba sus necesidades en los horarios coincidentes.

²²GARCIA ROMERO, B.: “La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2023 pp. 6-8.

3.3 Otras medidas recientes

Se ha realizado un seguimiento de las novedades legislativas y sentencias novedosas en torno a la reducción y adaptación de la jornada laboral como medidas de conciliación laboral y familiar. Sin embargo, existen otra serie de medidas o políticas impulsadas por las Administraciones Públicas que sirven como apoyo para garantizar esa conciliación efectiva.

El Plan Corresponsables²³ se configura como una política pública iniciada en 2021 fijada en la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad orientado a favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, al amparo del artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad. Efectiva de Mujeres y Hombres siguiendo un enfoque de garantía de derechos universales.

A nivel normativo, las medidas de conciliación siempre se han enfocado en los periodos iniciales del nacimiento los primeros meses de vida, con permisos por nacimiento, acogida o adopción; permisos de lactancia de obligada negociación con la empresa y reducciones de jornada o excedencias no retribuidas. Si bien la titularidad de estos permisos es neutra, en la práctica, las mujeres son las que más los utilizan, pudiendo acarrear consecuencias negativas en su desarrollo profesional. Además, muchas de esas medidas no han tenido en cuenta nuevos modelos de familia como los hogares monoparentales. Es por ello que este plan prevé diversos ejes que sirvan para extender las medidas de conciliación más allá del periodo inicial, ofreciendo opciones flexibles a las diferentes necesidades de cuidado que de lugar al fomento de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres para evitar esa sobrecarga que ha venido asumiendo la mujer todos estos años.

²³ NIETO ROJAS, P.: “Políticas de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida laboral y familiar. El papel de las Administraciones Públicas en el fomento de la correponsabilidad”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm 20, 2024, pág 5-8.

El plan prevé varios ejes de acción: de un lado, facilitar la conciliación de las familias con hijas e hijos menores de hasta 16 años mediante la creación de bolsas de cuidado profesional; de otro, crear empleo de calidad en el sector del cuidado y dignificar este sector de actividad mediante la certificación de la experiencia informal, con especial atención a mujeres mayores de 45 años.

La mayor parte de las CCAA han introducido en sus legislaciones sobre familias algunas medidas en materia de corresponsabilidad-conciliación de la vida familiar y labora. Por ejemplo, la Ley de Familias de Aragón incluye la creación de las condiciones que resultan necesarias para favorecer un sistema de apoyo familiar favoreciendo una mayor accesibilidad de recursos para ello. Siguiendo una línea similar la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (LCIMH), contempla el reconocimiento de la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y fija una la consideración de la paternidad dentro de un contexto familiar y social de corresponsabilidad mediante un reparto equitativo de las responsabilidades y cargas familiares entre mujeres y hombres.

Uno de los ejes de actuación consiste en el impulso de ayudas económicas destinadas a familias trabajadoras para compensar los gastos, en que hayan incurrido o vayan a incurrir por la contratación de servicios de cuidado de menores, con el fin de conciliar la actividad laboral por cuenta propia y ajena y el cuidado de menores de hasta doce años, catorce e incluso dieciséis años según la Comunidad Autónoma.

Otra de las medidas instauradas se basa en una serie de ayudas impulsadas por determinadas CCAA cuyo objetivo es la compensación de la pérdida económica que supone la solicitud de una excedencia o una reducción de jornada por motivos de conciliación. Un ejemplo de esta acción se ha impulsado en Castilla y León²⁴ mediante una línea de subvenciones dirigidas a la compensación de la disminución de ingresos derivada de la reducción de jornada por razones de guarda legal durante un período ininterrumpido de seis meses si se cumplen unos requisitos determinados.

²⁴ Resolución de 1 de junio de 2022, del Gerente de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León: Líneas de reducción de jornada laboral y excedencia (BOCYL 13-6-2022).

En el caso de la Rioja²⁵ se contempla este tipo de ayudas tanto para hombres como mujeres que hayan reducido su jornada. En este supuesto se fija como requisito para poder solicitar la ayuda que, en supuestos en los que uno de los progenitores tenga un contrato a jornada completa y el otro uno a jornada parcial, podrán acceder a la ayuda por reducción de jornada en los mismos términos cuando la reducción se haga sobre la jornada completa. Esto puede favorecer la corresponsabilidad ya que, en unidades familiares donde hayan ingresos dobles, es frecuente que la jornada reducida sea la de mujer. Por tanto, ese requisito puede ser un incentivo para los hombres a hacer uso de esta medida.

Otras de las acciones interesantes de mencionar son las compensaciones a las empresas del coste de la obtención o de la renovación de certificaciones de normas o estándares en el ámbito de la responsabilidad social, tales como la Norma SA 8000, la Certificación IQNet SR10, la Certificación SG21, EFR (conciliación), u otras equivalentes así como el coste de participación efectiva en iniciativas o grupos que fomenten la responsabilidad social empresarial que se realizan mediante subvenciones, medidas impulsadas por la Comunidad de Madrid. La obtención de estas certificaciones supone para las empresas una mejora de su imagen dándose a conocer sus buenas prácticas en materia de conciliación. Otras iniciativas de carácter privado también tratan de otorgar reconocimiento a las empresas que presentan buenas políticas de conciliación familiar y laboral.

Por ejemplo el certificado “*EFR. Empresa familiarmente responsable*” el cuál se emite por la Fundación Más Familia²⁶ cuya metodología consiste en analizar el grado de cumplimiento que tienen las empresas sobre el “*fomento de la estabilidad y reducción de la temporalidad, los programas de compensación a la carta, la puesta en marcha de programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar personal, la flexibilidad temporal o espacial con medidas tales como “la distribución de la jornada en otros periodos*

²⁵Resolución 907/2023 por la que se aprueba el gasto para la convocatoria de subvenciones 2023, destinadas a la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia, en aplicación de la Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, modificada por la Orden DEA/58/2022, de 26 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras de dichas ayudas).

²⁶ Disponible en: <https://masfamilia.org/certificacion-efr/> (fecha de última consulta 4 de junio de 2024)

temporales, teletrabajo, permisos retribuidos, excedencias con reserva de puesto” . Esto conlleva un grado alto de importancia para las empresas debido a que, cada vez mas, aumente la presión que ejercen los consumidores respecto al cumplimiento de ciertos estándares sociales.

4. IMPACTO DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN LA REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CONCILIACIÓN FAMILIAR

4.1 Ventajas y desventajas de la conciliación familiar y laboral

Las políticas laborales actuales reflejan la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, debido al conflicto entre las necesidades profesionales y familiares. La reducción de la jornada laboral ha sido fundamental para lograr este equilibrio, la cual engloba una serie de ventajas y desventajas que es importante mencionar. Una de las ventajas que ha supuesto la reducción de la jornada laboral para los trabajadores es el aumento del tiempo para centrarse en la vida familiar y personal, favoreciendo el descenso del estrés y la mejora la salud mental²⁷. La reducción de las horas de trabajo conduce a una mayor satisfacción laboral y personal siendo este uno de los mayores beneficios de esa medida.

Sin embargo, esta disminución plantea dificultades importantes. La economía familiar se ve directamente afectada por la reducción de jornada, que es una de las principales desventajas puesto que, en el caso de la reducción de jornada por guarda legal, el salario se ve disminuido proporcionalmente a esa reducción y, cuánto más se prolongue esa reducción de jornada en el tiempo, más será el impacto negativo que se produce en la economía de la persona solicitante de la reducción.

Este impacto negativo no solo se ve reflejado en el salario, sino también en la cotización correspondiente, afectando de esta manera, al cálculo de futuras prestaciones económicas de la Seguridad Social. Los trabajadores con jornada

²⁷ CALDERÓN BERROCAL, M. D. C. “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, *Tabularium Edit*, núm 4, 2017, pp. 120 y ss. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8268184> (fecha de última consulta: 6 de junio de 2024)..

reducida por guarda legal cotizan conforme al régimen previsto para los contratos de trabajo a tiempo parcial (artículo 66 Real Decreto 2064/1995). Por tanto, su base de cotización durante el periodo de reducción de jornada se termina en base a las horas trabajadas según lo dispuesto en el artículo 65.1 del mencionado Real Decreto.

Es por esta razón por la que se incluye en la acción protectora de la Seguridad Social una prestación de carácter contributiva no económica consistente en el cómputo de las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años de duración del periodo de la reducción de jornada por guarda legal con un incremento del 100% de la cuantía que la persona trabajadora debería haber percibido si no hubiese solicitado dicha reducción, tal y como queda reflejado en el artículo 237.3 párrafo 1º de la Ley General de la Seguridad Social.²⁸

Además, en muchas ocasiones, aunque la jornada de trabajo se va reducida, la carga de trabajo no disminuye en igual proporción traduciéndose en un aumento del estrés y de presión para poder llevar a cabo las mismas tareas en un menor plazo de tiempo. La adaptación de la jornada laboral permite a los empleados ajustar sus horas de trabajo para adaptarse mejor a la vida familiar. Esta medida ha demostrado ser ventajosa para los padres y cuidadores, permitiéndoles estar más presentes en momentos importantes como el comienzo y el final de la jornada escolar.

Queda claro que las medidas de adaptación y de reducción de la jornada laboral, favorecen la conciliación familiar y laboral de los trabajadores pero también puede impactar de manera negativa en determinados aspectos ya mencionados que, en ocasiones, puede suponer una mayor desventaja que una ventaja para los trabajadores que toman la decisión de no solicitar ese tipo de medidas.

4.2 Efectos sobre la igualdad de género

La legislación laboral en materia de igualdad entre hombres y mujeres dedica una buena parte de su articulado a los instrumentos de conciliación debido a la

²⁸ARETA MARTÍNEZ, M. “El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 10, 2024, pp 64 y ss.

dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar, produciéndose un abandono del mercado de trabajo, en su mayor parte por mujeres con responsabilidades de cuidados. Es por ello que la clave para lograr una igualdad real necesita de mecanismos que ayuden a lograr un modelo de corresponsabilidad en los cuidados familiares.²⁹

Es cierto que las medidas adoptadas para favorecer la conciliación laboral y familiar han tenido un cierto impacto positivo a la hora de implicar a los hombres en las tareas de cuidado. Sin embargo, la titularidad neutra de esas medidas legales siguen contribuyendo a una distribución desigual de las labores domésticas y de cuidado, dando lugar a que las mujeres realicen menos horas de trabajo dando lugar con ello a mayores dificultades para ascender profesionalmente y ocupar puestos con determinada responsabilidad.

Desde la óptica de la legislación española, el derecho a solicitar la reducción o adaptación de la jornada laboral al configurarse como un derecho individual sin posibilidad de transferirse incorpora un fuerte incentivo para que los hombres también se acojan a él, al mismo tiempo que implica un cambio radical en una norma social no escrita pero vigente que asume que los cuidados son responsabilidad de la mujer. La igualdad en el ámbito privado es fundamental para lograr la igualdad en el mercado de trabajo y es la forma de uso de los permisos un elemento clave para lograr un avance sustantivo hacia la igualdad de género

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, de la Comisión Europea³⁰, recuerda, a este respecto, que *“mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales”*. Para lograr este propósito, es imprescindible reforzar la accesibilidad y la calidad de los servicios públicos de atención a menores y familiares enfermos o dependientes con el

²⁹ NIETO ROJAS, P.: op. cit., pág 77-80

³⁰COMISIÓN EUROPEA.: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*
Disponible en : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (fecha de última consulta: 7 de junio de 2024).

fin de que las personas con deberes de cuidado, no se alejen, total o parcialmente, del mercado de trabajo.

Esta misma exigencia se reitera en el Pilar Social³¹, tanto en el principio número 9 como en el 18 de los que parece deducirse una preocupación real de la UE por fomentar el acceso a servicios de cuidado, lo cual parece especialmente relevante, pues en aquellos Estados Miembros donde rige una amplia red de estas características, los beneficios advertidos son variados, singularmente para el mantenimiento de las mujeres con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo.

Por tanto, a pesar de los avances legislativos y de políticas públicas impulsadas para implicar a los hombres en las tareas de cuidados, se sigue observando una dedicación muy superior por parte de las mujeres en todos los ámbitos del cuidado en el hogar y familiar. Esta realidad resulta contraria al principio de igualdad que fundamenta nuestro estado social y democrático de derecho. El Estado social fija unos objetivos en la agenda 2030 de eliminar las barreras y las brechas de género, contrarias a la igualdad, y procurar las condiciones necesarias para una vida digna, entre ellas el cuidado y atención a las personas. Para que eso sea posible es necesario que el cuidado sea accesible para todas las personas y poder corresponsabilizarlo. Desde algunas asociaciones se plantean posibilidades cómo la reducción de jornada sin pérdida salarial para las madres, o parcialmente remuneradas en casos de crisis sanitarias.

Son innegables³² los avances que se han ido produciendo en los últimos años en España, especialmente tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 3 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante, LOI), pero también es innegable la necesidad de seguir progresando y de explorar otras soluciones para el logro de los objetivos perseguidos.

³¹ Disponible en:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>
(fecha de última consulta: 12 de junio de 2024)

³² IGARTUA MIRÓ, M. T. (2022): “Promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, Vol 7, pp.86-114. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6944/5419> (fecha de última consulta: 12 de junio de 2024)

Cabe esperar con esas medidas, una contribución a la reducción de la segregación de los trabajos femeninos y masculinos, que dan lugar a una mayor asignación a las mujeres de puestos que pueden adaptarse mejor a las medidas para favorecer la conciliación, mientras que a los hombres se les asignan puestos con una disponibilidad más estricta y, normalmente, mejor retribuidos. Para mejorar este aspecto es necesario que se produzcan cambios en la sociedad en su conjunto que acompañen a esos cambios normativos para poder lograr una igualdad real y efectiva.

En la STSJ de Canarias mencionada con anterioridad, se puede comprobar cómo se debe integrar la perspectiva de género en el enjuiciamiento ya que el derecho a la conciliación familiar y laboral lo ejercen mayoritariamente mujeres. En uno de los fundamentos de derecho de la sentencia se hace referencia *los datos aportados por el Consejo General del Poder Judicial en el estudio denominado "Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según regulación de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres" (2016), el 84% de las acciones judiciales en materia de conciliación laboral y familiar se plantean por las trabajadoras frente a sus compañeros varones. Las estadísticas aportadas por Eurostat y el INE en el informe denominado "La vida de las mujeres y los hombres en Europa", edición 2020" evidencian que la tasa de empleo masculina es superior a la de las mujeres (un 74%) y dicha tasa de empleo aumenta con el número de hijos. Y hace unos días, el 7 de septiembre de 2022 fue presentada la "Estrategia Europea de Cuidados" de la Comisión Europea en la que se recuerda que un total de 77 millones de mujeres han dejado su empleo debido a las responsabilidades asistenciales.*

Atendiendo a esos datos es fundamental integrar la perspectiva de tener en el enjuiciamiento teniendo en cuenta la situación de desventaja que tienen las mujeres trabajadoras y la pérdida de oportunidades laborales soportan. De ahí, se deriva la necesidad de aplicar e interpretar el derecho teniendo en cuenta esa realidad para lograr la igualdad de resultados entre hombres y mujeres.

4.3 Efectos sobre la productividad empresarial

Es evidente que el conflicto entre el trabajo y familiar repercute en un menor desempeño organizativo³³. Por ello, cuando se introducen medidas que favorecen la conciliación familiar y laboral como las adaptaciones y las reducciones de jornada se produce un aumento de la productividad del trabajador ya que una actitud positiva por parte de los trabajadores incide en su rendimiento. Las empresas que favorecen la conciliación trabajo-familia generan efectos positivos en el compromiso organizativo ya que los trabajadores perciben el compromiso de la organización de favorecer la conciliación.

El conflicto trabajo-familia también puede afectar al deseo de abandonar la organización por parte de los trabajadores, por ello, cuando ese conflicto se ve reducido gracias a las medidas implantadas en las empresas supone una reducción de las rotaciones y una mayor retención de los trabajadores, sintiéndose estos en cierto modo “apoyados” por su empresa.

Las medidas de conciliación demuestran actuar como un aliciente para los trabajadores posibilitando un mejor equilibrio entre sus laborales profesionales y familiar dando lugar a también a una optimización de la gestión del tiempo por parte de los trabajadores, incidiendo en la mejora del clima laboral que también se ve reflejada en una mejora del rendimiento y, por ende, de la productividad.

Por otro lado, ser una empresa que favorece este tipo de medidas supone una mejora externa de su imagen ya que implementar políticas de conciliación laboral y familiar demuestra el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados, favoreciendo la visión exterior como una empresa socialmente responsable.³⁴

En definitiva, el enriquecimiento del trabajador hará que la satisfacción del empleado al desarrollar su trabajo aumente, y consecuentemente se sentirá más comprometido con la organización. Si el compromiso organizativo del trabajador se

³³BIEDMA FERRER, J. M., & MEDINA GARRIDO, J. A. “Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo”, *Intangible capital*, núm. 3, 2014. Disponible en: <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/506> (fecha de última consulta: 10 de junio de 2024)

³⁴MORÁN ROA, S.: “La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de la jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 431, 2019, p. 209.

incrementa, la organización puede beneficiarse de sus múltiples consecuencias, como un menor absentismo, menor índice de abandono, incremento de la motivación y de la productividad, entre otros.³⁵

5. RETOS Y DESAFÍOS EN LA APLICACIÓN DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS LEGISLATIVOS.

5.1 Necesidades de formación e información

Una herramienta útil para los trabajadores es la de conocer sus condiciones, derechos y obligaciones laborales. El desconocimiento por parte del trabajador de la legislación laboral puede suponer una posición de “*invalides*” frente al empresario y una oportunidad que se otorga al empresario que no actúa con buena fe o con responsabilidad social corporativa para actuar de manera inapropiada o en perjuicio del trabajador.

No hay que olvidar que, el objetivo inherente a toda empresa es su lucro o beneficio que se puede ver afectado en cierto modo con la incorporación de políticas conciliadoras de vida laboral y familia suponiendo un coste para la organización que debe asumir. Aunque en la práctica la realidad la constituye el hecho de que la aplicación de políticas conciliadoras refuerza la marca empresarial y la satisfacción de los trabajadores, lo cual redundará a su vez en el incremento en la calidad del trabajo realizado, siendo beneficioso para las empresas el estar al corriente de esta realidad.³⁶

Queda claro que las necesidades de formación e información sobre los derechos de conciliación laboral y familiar afectan a diversos grupos dentro de la sociedad. Podría resultar interesante que dentro de las empresas se lleven a cabo por parte del Departamento de Recursos Humanos formaciones sobre la implementación y gestión de políticas de conciliación, procedimientos legales y beneficios para la empresa. Es vital

³⁵PÉREZ-PÉREZ, M., VELA-JIMÉNEZ, M. J., ABELLA-GARCÉS, S., & MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, Á.: “Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia”, *Esic Market Economics and Business Journal*, Vol. 48, núm 1, 2017, pp. 43-68. Disponible en: https://zagan.unizar.es/record/71200/files/texto_completo.pdf?version=1 (Fecha de última consulta 18 de junio de 2024)

³⁶ CALDERÓN BERROCAL, M. D. C.: op. Cit. pp. 120 y ss.

que los altos cargos y los mandos intermedios de las empresas sean conscientes sobre la importancia de la conciliación y las consecuencias legales de no cumplir con estas políticas.

Es importante que los representantes sindicales de los trabajadores cuenten con formación sobre los derechos de conciliación para poder asesorar a sus afiliados de manera efectiva, así como llevar a cabo por parte de entidades formación profesional y universidades, módulos sobre las medidas de conciliación para que las personas que se incorporen al mercado laboral tengan conocimientos acerca de sus derechos.

5.2 Adaptación de las empresas a las nuevas medidas y la negociación colectiva

Tras la reforma operado por el Real Decreto-ley 5/2023, respecto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, el artículo 34.8 del LET dispone lo siguiente: *“En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.”*

La negociación colectiva el mecanismo utilizado para la implantación de esas medidas en la empresa, y en su defecto, un periodo obligatorio de negociación individual que, en caso de discrepancia, se utilizara como la entrada principal para el procedo judicial.³⁷

³⁷ MARTINEZ TORREGROSA, E: op. cit; pp 663-664

El tercer párrafo del art. 34.8 LET indica que, a través de la negociación colectiva, deberán pactarse los términos o parámetros de este derecho de adaptación de condiciones de trabajo, siempre teniendo en cuenta los criterios y los sistemas que aseguren la inexistencia de discriminación entre las personas trabajadoras por razón de sexo. Es por ello que se puede entender que la negociación colectiva se utiliza como la medida principal garantizando que las decisiones se tomen de manera consensuada entre los representantes de los trabajadores y la representación de la empresa.

Por otra parte, en el supuesto de que la autonomía colectiva no haya asumido la responsabilidad de regular el ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada, el artículo 34.8 del ET prevé y desarrolla una fase individual de negociación en la que ambas partes deberán, en su caso, llegar a un acuerdo.³⁸

Se puede deducir que el proceso de negociación deberá llevarse a cabo según las reglas de la buena fe, siendo fundamental que ambas partes intenten revisar sus exigencias para poder llegar a un acuerdo que resulte equilibrado desde la perspectiva del derecho a conciliar y el derecho a mantener una organización del tiempo de trabajo adecuada en la empresa.

La apertura del proceso de negociación individual empieza con la elaboración, por parte de la persona trabajadora, de la solicitud expresa que es fundamental porque, en su defecto es imposible la apertura del proceso de negociación. En el proceso de negociación debe tenerse en cuenta la razonabilidad de las adaptaciones de la jornada laboral solicitada por la persona trabajadora y su proporcionalidad en base a las necesidades de ambas partes, pudiendo la empresa plantear otras opciones o alternativas sobre la solicitud de la persona trabajadora.

Tras la negociación entre la persona trabajadora y la empresa, el proceso finaliza dando lugar a varios escenarios posibles: que la persona trabajadora desista su solicitud

³⁸LÓPEZ 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, 2019 Disponible en : <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1250/1054> (fecha de última consulta: 14 de junio de 2024)

; que la solicitud sea aceptada o denegada; que se adopten o se propongan alternativas o que transcurra el período máximo de negociación sin haber llegado a un acuerdo, entre otras. Independientemente de todas estas causas la empresa tiene el deber de comunicar a la persona trabajadora su decisión por escrito de forma argumentada y razonada.

Estas garantías de obligado cumplimiento se ven reflejadas en diversas sentencias como la STSJ de Madrid, de 28 de febrero de 2022, en la que se estima la solicitud de concreción horaria de la persona trabajadora debido a la denegación de la solicitud por parte de la empresa sin proponer otras alternativas ni fundamentar su negativa a la solicitud.

Es importante que las empresas, tomen cada vez más conciencia sobre la importancia la conciliación laboral y familiar de su plantilla e intenten adaptarse de la mejor manera posible a los cambios en materia de conciliación que vayan surgiendo e incluso impulsen nuevas medidas dentro de su organización como comprimir la semana laboral el menos días para poder liberar por completo un día, que los trabajadores puedan dedicar a la atención responsabilidades familiares. Otra medida es el fomento del teletrabajo que incide de lleno en la flexibilidad laboral favoreciendo la conciliación. El servicio de guardería por parte de las empresas de mayor tamaño se encuentra cada vez más en auge también favorece esa conciliación así como el intercambio de horas extras por días libre entre otras medidas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La conciliación laboral y familiar es crucial a la hora de obtener un equilibrio entre el crecimiento profesional y el atendimiento de los cuidados y las cargas familiares y, en ocasiones, esa la falta de equilibrio y de sistemas que favorezcan la conciliación generan situaciones desfavorables para las personas trabajadoras.

SEGUNDA: Las medidas de conciliación laboral y familiar han tenido un desarrollo normativo durante los últimos años debido a las necesidades evidentes de las personas trabajadoras de poder compaginar su vida laboral y profesional. Dentro ese desarrollo normativo se encuentran numerosas Directivas de la Unión Europea o

normativa como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que supusieron un avance significativo en la adopción de las medidas de conciliación de adaptación y reducción de la jornada laboral.

TERCERA: El derecho de adaptación de la jornada laboral se configura como un derecho de solicitud de adaptación de la jornada consistente en la distribución de las horas de trabajo de otra manera con la correspondiente necesidad de encontrar dicho derecho previsto en la negociación colectiva, o por medio de un acuerdo entre el trabajador y el empresario, mientras que en el caso del derecho de reducción de la jornada laboral, este aparece como un derecho automático del trabajador y exigible por parte de éste al cual no se puede negar el empresario a su concesión. Eso sí, esa medida conlleva la proporcional reducción del salario, situación que no ocurre con la adaptación de la jornada laboral. Es importante destacar que el derecho de adaptación de jornada y concreción horaria, en muchas ocasiones puede resultar algo injusto respecto a la denegación de su solicitud cuando se alega como motivo la existencia de demasiados trabajadores con adaptación de jornada dando lugar con esto a una situación de desventaja para las personas que piden esa adaptación más tarde que otros compañeros, produciendo una cierta “privilegio ” para los trabajadores que solicitan esa adaptación con anterioridad.

CUARTA: La modificación en el Estatuto de los Trabajadores mediante el R.D.L. 5/2023 de 28 de junio supuso algunos cambios respecto a la adaptación y la reducción de la jornada laboral ampliando el abanico de las personas por las que los trabajadores pueden solicitar la adaptación de la jornada, favoreciendo así la inclusión de determinados supuestos antes excluidos y agilizando los plazos de duración del proceso de negociación colectiva. Respecto a la reducción de la jornada laboral se incluye también el cuidado del familiar consanguíneo de la pareja de hecho y se introduce el deber de la empresa de ofrecer un plan alternativo a progenitores que trabajen en la misma empresa y soliciten la medida para posibilitar sus derechos de conciliación, evitando la continuidad de los roles y estereotipos de género arraigados en la sociedad.

QUINTA: Numerosas sentencias sobre la reducción y la adaptación de la jornada laboral por conciliación laboral y familiar han sentado doctrina sobre diversos aspectos, entre ellas la STS de 21 de noviembre de 2023 donde se determinó que el cambio de un sistema de trabajo por turnos a un sistema de turno único de mañana no constituye simplemente una reducción de jornada, sino que implica una modificación de la jornada laboral ordinaria. Otra STS del mismo año fijó un cambio jurisprudencial al establecer que el derecho de adaptación de jornada se debe considerar ponderando los intereses de conciliación de las personas trabajadoras junto con los intereses organizativos de la empresa, es decir, atender cada caso concreto para determinar si efectivamente hay un móvil discriminatorio en esa denegación de la concreción o no, y dejar de automatizar la denegación con una discriminación indirecta. Además, se ha establecido por parte de la jurisprudencia la no exigencia de las empresas hacia las personas solicitantes de las medidas de conciliación de aportar información sobre el otro progenitor para justificar su imposibilidad de atender las necesidades familiares.

SEXTA: Debido a la toma de conciencia sobre la importancia de la conciliación laboral y familiar, cada vez más las Comunidades Autónomas están adoptando políticas y medidas para favorecer dicha conciliación como el impulso de ayudas y subvenciones para que las familias puedan cubrir los gastos ocasionados para el cuidado de sus hijos para favorecer la conciliación o la compensación económica de la pérdida de ingresos por una reducción de jornada por motivos de conciliación así como incentivos dirigidos a las empresas para obtener certificados que conlleven una mejora de su imagen empresarial y de responsabilidad social.

SÉPTIMA: Es innegable la incidencia de las medidas de conciliación y las actuaciones por parte de las empresas para que las personas trabajadoras puedan gozar de un equilibrio entre su carrera profesional y su vida familiar en aspectos como la igualdad de género debido al aumento de la corresponsabilidad en las tareas de cuidados y, aunque se han llevado a cabo numerosos cambios para el logro de esa igualdad, es necesario seguir avanzando y que, no sólo se fijen cambios normativos, sin cambios en la sociedad y en la forma de pensar para lograr una igualdad real y efectiva que todavía no se ha conseguido.

OCTAVA: Los efectos que genera un equilibrio entre la vida laboral y familiar se encuentra íntimamente ligado al desempeño organizativo y al rendimiento de los trabajadores. Es por ello que las empresas que favorecen las medidas de conciliación cuentan con una plantilla con una mejor actitud y con un mejor desarrollo de sus tareas, dando lugar con ello a un aumento de la productividad. Por ello es fundamental para avanzar en materia de conciliación de la vida familiar y profesional que las empresas se adapten cada vez más y mejor a las novedades legislativas que vayan surgiendo y se propongan medidas e incentivos para estas para favorecer ese equilibrio.

BIBLIOGRAFÍA

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”, *Jurisdicción Social, Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm.199, 2023, p. 34.

ARETA MARTÍNEZ, M. “El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 10, 2024, pp 64 y ss.

BIEDMA FERRER, J. M., & MEDINA GARRIDO, J. A. “Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo”, *Intangible capital*, núm. 3, 2014. Disponible en: <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/506> (fecha de última consulta: 10 de junio de 2024)

BUXARRAIS ESTRADA, M. R.: *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética*, Edicions Universitat de Barcelona, Barcelona, 2014, p.10.

CALDERÓN BERROCAL, M. D. C. “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, *Tabularium Edit*, núm 4, 2017. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8268184> (fecha de última consulta: 6 de junio de 2024).

COMISIÓN EUROPEA.: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Disponible en : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (fecha de última consulta: 7 de junio de 2024)

GARCIA ROMERO, B.: “La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2023 pp. 6-8.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, Vol 7 núm 2, 2022, pág 30.

Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6941/5424> (fecha de última consulta: 16 de mayo de 2024).

IGARTUA MIRÓ, M. T. (2022).: “Promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, Vol 7, pp.86-114.

Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6944/5419> (fecha de última consulta: 12 de junio de 2024)

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, 2019. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1250/1054> (fecha de última consulta: 14 de junio de 2024)

MARTÍN RODRÍGUEZ M. O.: *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp 64-68 .

MARTÍNEZ TORREGROSA, E: “La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación”, en AA.VV. (MALDONADO MONTOYA, J.P, MARÍN MORAL, I Y SEMPERE NAVARO, A.V; Dir y Dir.^a): *La reordenación del tiempo de trabajo*, 1ª ed; Ed. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2020, pp. 648-649.

MERINO CALLE, I.: “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm 36, 2015, p.6.

MORÁN ROA, S.: “La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de la jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 431, 2019, p. 209.

MORILLO-VELARDE, L. M.: “El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense/Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 56, 2023 99-101. Disponible en: <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/560/446> (Fecha de última consulta: 10 de mayo de 2024)

NIETO ROJAS, P., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RDL 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm.7, 2023, pp. 73-97

NIETO ROJAS, P.: “Políticas de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida laboral y familiar. El papel de las Administraciones Públicas en el fomento de la correponsabilidad”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm 20, 2024, pp. 5-8.

PÉREZ-PÉREZ, M., VELA-JIMÉNEZ, M. J., ABELLA-GARCÉS, S., & MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, Á.: “Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia”, *Esic Market Economics and Business Journal*, Vol. 48, núm 1, 2017, pp. 43-68.

Disponible en: https://zaguan.unizar.es/record/71200/files/texto_completo.pdf?version=1 (Fecha de última consulta 18 de junio de 2024)

PORTERO, VELASCO M. T.: “Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada”, *Documentación Laboral*, núm 1, 2014, p.63. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4690915> (Fecha de última consulta: 20 de mayo de 2024)

RODRÍGUEZ COPÉ M.L.: “El alcance del derecho a adaptar la jornada y a la elección de un turno de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral: una controversia aun por resolver”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm 141, 2018, p. 185.

SABATER FERNÁNDEZ, M. C.: “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm, 30, 2014, p.171.

Disponible en: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185/12573

(Fecha de última consulta: 3 de mayo de 2024)

WEBS

Disponible en <https://dpej.rae.es/lema/conciliación-de-la-vida-laboral-y-familiar>. (fecha de última consulta: 28 de abril de 2024).

Disponible en: <https://masfamilia.org/certificacion-efr/> (fecha de última consulta: 4 de junio de 2024)

Disponible en:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/DocumentoBasesCuidados.pdf> (fecha de última consulta: 12 de junio de 2023)

JURISPRUDENCIA

Sentencias del Tribunal Constitucional

STC de 11 de abril de 2011 (rec. núm 9145-2009)

STC de 13 de septiembre de 2021 (rec. núm. 1797/2020)

Sentencias del Tribunal Supremo

STS (Sala de lo Social) de 21 de noviembre de 2023 (rec. núm. 3576/2020).

STS de 25 de mayo de 2023 (rec. núm. 1602/2020).

Sentencias del Tribunal Superior de Justicia

STSJ de Canarias (Gran Canaria) de 11 de enero de 2024 (rec. núm 1055/2023)

STSJ de Galicia (A Coruña) de 6 de noviembre de 2020 (rec. núm 2046/2020)