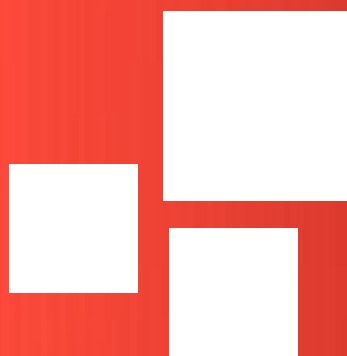


Guillermo García González
Amanda Moreno Solana
(Dirs.)



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES

Contratación, igualdad y digitalización



Dykinson, S.L.

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANTE LOS NUEVOS RETOS
JURÍDICO-LABORALES:
contratación, igualdad y digitalización**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANTE LOS NUEVOS RETOS
JURÍDICO-LABORALES:
contratación, igualdad y digitalización**

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

AMANDA MORENO SOLANA

(Dirs.)

CARLOS ARROYO ABAD

ORIOI CREMADES CHUECA

SUSANA DURO CARRIÓN

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

LUIS GORDO GONZÁLEZ

M^a DEL SOL HERRAIZ MARTÍN

LIDIA DE LA IGLESIA AZA

AMANDA MORENO SOLANA

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

PATRICIA NIETO ROJAS

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

RAQUEL POQUET CATALÀ

Presentación a cargo de: **JESÚS R. MERCADER UGUINA**

Dykinson, S.L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

La Dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: conceptualización, prevención y reparación” (Proyecto PID2021-124979NB-I00 financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033 / FEDER, UE), en el marco del de Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico -Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021 -2023, del Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España

© De los textos: los autores
Primera edición, 2023

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-838-8
Depósito Legal: M-35662-2023
DOI: 10.14679/2606

ISBN electrónico: 978-84-1070-151-9

Preimpresión:
Besing Servicios Gráicos, S.L.
besingsg@gmail.com

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| PRESENTACIÓN DEL LIBRO. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES: CONTRATACIÓN, IGUALDAD Y DIGITALIZACIÓN | 17 |
| <i>Jesús R. Mercader Uguina</i> | |

I. CONTRATACIÓN

| | |
|---|-----------|
| LA AUTONOMÍA COLECTIVA FRENTE A LOS RETOS DE FLEXIBILIDAD EN LA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA: POTENCIALIDADES E INERCIAS | 25 |
| <i>Guillermo García González</i> | |

| | |
|---|-----------|
| 1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN..... | 25 |
| 2. POTENCIALIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO MODULADOR DE LA TEMPORALIDAD: UN ANÁLISIS DESDE SU GÉNESIS..... | 27 |
| 3. UN PRIMER BALANCE DE LAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES EN RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD | 31 |
| 3.1 Prácticas de integración convencional de la contratación temporal..... | 32 |
| 3.2 Prácticas convencionales de reducción de la temporalidad..... | 40 |
| 4. INERCIAS, IMPRECISIONES Y OMISIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LA TEMPORALIDAD | 45 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 4.1 | La negociación colectiva como mero instrumento de transcripción y otras inercias | 45 |
| 4.2 | Imprecisiones técnico-jurídicas y negociación colectiva | 50 |
| 4.3 | Silencios, omisiones e inacciones de la negociación colectiva | 53 |
| 5. | REFLEXIÓN FINAL | 56 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 57 |
| | ANEXO I. MUESTRA DE CONVENIOS ANALIZADOS | 59 |
| | LOS CONTRATOS FORMATIVOS | 69 |
| | <i>Carlos Arroyo Abad</i> | |
| 1. | INTRODUCCIÓN | 69 |
| 2. | LOS CONTRATOS FORMATIVOS | 73 |
| 2.1 | El contrato para la formación en alternancia | 75 |
| 2.2 | El contrato para la adquisición de la práctica profesional | 87 |
| 2.3 | Aspectos comunes | 93 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 95 |
| | EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO Y SU DESARROLLO POR EL CONVENIO COLECTIVO: UNA TAREA INCONCLUSA ... | 99 |
| | <i>Luis Gordo González</i> | |
| 1. | LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE CONTRATACIÓN EN NUESTRO PAÍS | 99 |
| 2. | CAUSAS QUE POSIBILITAN SUSCRIBIR UN CONTRATO FIJO-DISCONTINUO | 102 |
| 3. | ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA | 107 |
| 3.1 | Requisitos formales del contrato fijo-discontinuo y ordenación del llamamiento | 107 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 3.2 | Materias reservadas a la negociación colectiva sectorial | 117 |
| 4. | DERECHOS Y GARANTÍAS DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA | 121 |
| 5. | VALORACIÓN FINAL DE LA REFORMA DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO | 124 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 124 |

II. IGUALDAD

| | | |
|--|---|-----|
| | EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 131 |
|--|---|-----|

Raquel Poquet Català

| | | |
|----|--|-----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 131 |
| 2. | RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA | 134 |
| | 2.1 Modalidades y sujetos | 134 |
| | 2.2 Circunstancias justificativas | 135 |
| | 2.3 Procedimiento para su reconocimiento. El papel del convenio colectivo | 137 |
| 3. | LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TORNO AL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA EX ART. 34.8 ET | 139 |
| 4. | CONCLUSIONES | 147 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 150 |
| | ABREVIATURAS | 151 |

NUEVOS PRODUCTOS NEGOCIALES PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA. EL ESPACIO DE LOS PLANES DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO 153

Patricia Nieto Rojas

| | | |
|----|---|-----|
| 1. | LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 153 |
| 2. | EL ENCAJE DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL MAPA NEGOCIAL ESPAÑOL. ASPECTOS CRÍTICOS | 156 |
| 3. | EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN EL ÁMBITO LABORAL | 162 |
| 4. | LA NEGOCIACIÓN DE PROTOCOLOS FRENTE A CUALQUIER TIPO DE ACOSO COMO OBLIGACIÓN AUTÓNOMA A LA LUZ DEL CONVENIO 190 OIT..... | 165 |
| | 4.1 Medidas prioritarias en el plan de igualdad: acciones de formación y sensibilización | 170 |
| | 4.2 Medidas paliativas incorporadas en los planes de igualdad y en los protocolos analizados | 171 |
| 5. | LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS NEGOCIADAS DESTINADAS A LA PROMOCIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL..... | 175 |
| 6. | A MODO DE CONCLUSIÓN..... | 178 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 179 |

LA SALUD LABORAL CON DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA TAREA PENDIENTE.... 181

M^a del Sol Herraiz Martín

| | | |
|----|---|-----|
| 1. | A MODO DE INTRODUCCIÓN..... | 181 |
| 2. | DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO | 186 |
| | 2.1 Los riesgos tradicionales vinculados al trabajo y la mujer | 186 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 2.2 | Especial alusión a los riesgos emergentes derivados de la digitalización laboral y el teletrabajo: la pérdida de control sobre el tiempo y lugar de trabajo | 190 |
| 3. | LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA SALUD LABORAL..... | 195 |
| 4. | UNA BREVE CONCLUSIÓN | 201 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 202 |

III. DIGITALIZACIÓN

| | | |
|--|--|-----|
| | LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL | 207 |
|--|--|-----|

Amanda Moreno Solana

| | | |
|-----|--|-----|
| 1. | INTRODUCCIÓN..... | 207 |
| 2. | EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO | 209 |
| 3. | LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN: BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS Y NATURALEZA JURÍDICA.... | 214 |
| 4. | LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN DIGITAL | 222 |
| 4.1 | Convenios y Protocolos donde la empresa tiene que adoptar una posición activa: deber de la empresa | 224 |
| 4.2 | Convenios y Protocolos donde se regula el derecho a la desconexión como un derecho de la persona trabajadora a no responder | 228 |
| 4.3 | Regulación convencional de las “circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión” | 230 |
| 4.4 | Desconexión digital como medida de conciliación de la vida laboral y familiar | 234 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 4.5 | Desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales | 235 |
| 4.6 | Referencias y Cláusulas sobre desconexión digital poco acertadas | 238 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 240 |

| | | |
|--|--|-----|
| | UN ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: FUNCIONES, ÁMBITOS, TENDENCIAS, LIMITACIONES, SEGSOS Y FUTURIBLES | 243 |
|--|--|-----|

Oriol Cremades Chueca

| | | |
|----|---|-----|
| 1. | ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL E INVOCACIÓN DEL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL | 243 |
| 2. | FUNCIONES Y ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: UNA METODOLOGÍA PARA UN ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO | 252 |
| 3. | ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO EN ESPAÑA DE LAS FUNCIONES Y ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL | 257 |
| 4. | A MODO DE CONCLUSIÓN: TENDENCIAS, LIMITACIONES, SEGSOS Y FUTURIBLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL..... | 268 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 274 |
| | OTROS DOCUMENTOS REFERENCIADOS | 276 |
| | ABREVIATURAS | 277 |

EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA TRAS LA LEY 10/2021..... 279

Lidia de la Iglesia Aza

| | | |
|------|--|-----|
| 1. | INTRODUCCIÓN..... | 279 |
| 2. | RÉGIMEN NORMATIVO | 283 |
| 3. | EL TELETRABAJO EN EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LA GUÍA DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS | 290 |
| 4. | EL CLAUSULADO SOBRE TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 294 |
| 4.1 | Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares | 294 |
| 4.2 | Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes | 294 |
| 4.3 | XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública | 295 |
| 4.4 | Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito | 296 |
| 4.5 | Convenio colectivo del sector de grandes almacenes | 296 |
| 4.6 | VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA ... | 297 |
| 4.7 | V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU | 297 |
| 4.8 | XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA..... | 298 |
| 4.9 | XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad | 299 |
| 4.10 | Convenio Colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España..... | 299 |
| 4.11 | Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España .. | 300 |

| | | |
|------|---|-----|
| 4.12 | Convenio Colectivo de Goldcar Spain, SL | 300 |
| 4.13 | III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU | 301 |
| 4.14 | Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos | 301 |
| 4.15 | Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles .. | 302 |
| 4.16 | Convenio Colectivo del Banco de España | 303 |
| 4.17 | Convenio Colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio | 303 |
| 4.18 | Convenio Colectivo estatal del sector de industrias cárnicas | 304 |
| 4.19 | Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos..... | 304 |
| 4.20 | III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL..... | 304 |
| 5. | CONCLUSIONES | 305 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 310 |
| | ABREVIATURAS | 313 |

| | |
|---|------------|
| LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES: CONTRATACIÓN, IGUALDAD Y DIGITALIZACIÓN | 315 |
|---|------------|

Susana Duro Carrión

| | | |
|-----|---|-----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 315 |
| 2. | PROTECCIÓN DE DATOS Y OTROS DERECHOS AFÍNES EN LA RELACIÓN LABORAL..... | 317 |
| 2.1 | Protección de datos versus derecho a la intimidad | 320 |
| 2.2 | Derecho a la intimidad versus derecho al secreto de las comunicaciones | 322 |
| 3. | CONTEXTO NORMATIVO DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS..... | 323 |

| | | |
|-----|--|------------|
| 4. | EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS RELACIONES LABORALES | 325 |
| 4.1 | La presunción de privacidad del trabajador en la relación laboral..... | 325 |
| 4.2 | La quiebra de la expectativa de privacidad | 328 |
| 4.3 | Las previsiones del Convenio Colectivo aplicable como limite a la presunción de privacidad | 332 |
| 5. | EL ARTÍCULO 88 RGPD A LA LUZ DE LA RECIENTE STJUE 30 DE MARZO DE 2023, ASUNTO C-34/21 | 334 |
| 5.1 | La exigencia del 88.2 RGPD como condición para la calificación de norma más específica | 336 |
| 5.2 | Consecuencias de la declaración de incompatibilidad de una norma nacional que no satisface las exigencias impuestas por el artículo 88.2 RGPD | 338 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 338 |
| | ABREVIATURAS | 339 |
| | VIDEOVIGILANCIA, GRABACIÓN DE SONIDOS, GEOLOCALIZACIÓN | 341 |
| | <i>Ana Belén Muñoz Ruiz</i> | |
| 1. | PLANTEAMIENTO GENERAL | 341 |
| 2. | VIDEOVIGILANCIA Y GRABACIÓN DE SONIDOS..... | 342 |
| 2.1 | La evolución del marco legal y jurisprudencial y su incidencia en la negociación colectiva | 343 |
| 2.2 | Posibilidades de la negociación colectiva | 355 |
| 3. | OTROS CONTROLES DE LA ACTIVIDAD LABORAL: DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS (CORREO ELECTRÓNICO, INTERNET, ORDENADOR) Y GEOLOCALIZACIÓN | 359 |
| 4. | CONCLUSIÓN..... | 361 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 361 |

| | |
|--|------------|
| PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y DIGITALIZACIÓN: NUEVOS LÍMITES DESDE EL PLANO COLECTIVO | 363 |
| <i>Daniel Pérez del Prado</i> | |
| 1. DIGITALIZACIÓN, INFORMACIÓN Y PODER EMPRESARIAL | 363 |
| 2. TRANSFORMACIONES EN EL PODER DE DIRECCIÓN DERIVADAS DE LA DIGITALIZACIÓN | 367 |
| 3. NUEVOS LÍMITES Y CONTRAPESOS AL PODER DE DIRECCIÓN | 372 |
| 3.1 La regulación como mecanismo de limitador y de contrapoder | 372 |
| 3.2 El acceso a la información y la introducción de transparencia | 376 |
| 3.3 El limitado (por ahora) papel de la negociación colectiva | 389 |
| 4. A MODO DE CONCLUSIONES | 392 |
| BIBLIOGRAFÍA | 393 |

El derecho a la adaptación de la jornada como medida de conciliación en la negociación colectiva

RAQUEL POQUET CATALÀ

*Profesora de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Internacional de La Rioja
raquel.poquet@unir.net*

Sumario: 1. INTRODUCCIÓN. 2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA. 2.1 Modalidades y sujetos. 2.2 Circunstancias justificativas. 2.3 Procedimiento para su reconocimiento. El papel del convenio colectivo. 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TORNO AL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA EX ART. 34.8 ET. 4. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Ya en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Pekín de 1995, se estableció como objetivo clave fomentar una organización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. Asimismo, el Informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo exhorta a los Estados a adoptar instrumentos para permitir que las personas trabajadoras tengan una mayor flexibilidad para disponer de su tiempo de trabajo, al mismo tiempo, que se respeten también las necesidades de la empresa¹.

La Directiva 2019/1158/UE, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, indica en su Considerando 34 que “a fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos

¹ OIT, *Informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor*, 2019, p. 42.

de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral”.

La Directiva 2019/1158/UE manifiesta una ambiciosa voluntad de impulsar las políticas de conciliación en el ámbito comunitario. Aboga por la conciliación de forma contundente manifestando que “la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, lo que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares”.

Es más, más que la conciliación propiamente dicha, la citada Directiva tiene como objetivo conseguir la corresponsabilidad a través de una individualización de los derechos de conciliación y del establecimiento de fórmulas de trabajo flexible, como la adaptación de la jornada o del horario de trabajo.

A nivel nacional, fue el RDL 6/2019, de 1 de marzo, quien modificó el ET especificando en su art. 34.8, también modificado por el RDL 5/2023, de 28 de junio, el cual señala que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.

Tal y como indica la doctrina “las políticas sociales de protección a la familia se han ido incrementando de forma sustancial en algunos países de la UE desde hace años. Entre tanto, en España, estas políticas han estado congeladas durante décadas... con consecuencias negativas importantes para el sostenimiento futuro del Estado del bienestar”². Estas consecuencias negativas no se refieren sólo “a la reducción de futuros cotizantes a los sistemas de protección social que implica una tasa tan reducida de fecundidad, sino también al hecho de que, en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno cultural y geográfico, la aportación de la familia a la cohesión de la sociedad ha sido fundamental, y sigue siéndolo aún”. Es decir, “se puede afirmar que las prestaciones de protección social a la familia en España son

² CARPIO GARCÍA, M.; FERNÁNDEZ, M., “La política familiar en España”, *Papeles y memorias de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, n°8 (2008), p. 108.

prácticamente inexistentes, basándose en un sistema de prestaciones uniformes de nivel asistencial”³.

El fin de esta figura jurídica no es más que las personas trabajadoras puedan tener un mayor control de su tiempo de trabajo para alcanzar un mayor bienestar laboral y poder así atender a sus responsabilidades familiares⁴. El problema se halla en que estos derechos de las personas trabajadoras tienen su ámbito de actuación en la empresa, para lo cual se requiere una participación de la empresa, ya que afectan directamente sobre el tiempo de trabajo, aspecto en el que siempre existe un importante conflicto de intereses entre persona trabajadora y empresa.

De hecho, el ODS núm. 5 de la Agenda 2030 titulado “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, recoge, entre sus metas, 5.1 “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”; o “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”. Y, una forma de contribuir a lograr este importante desafío es a través de políticas internas de conciliación donde los roles son compartidos entre los miembros de la familia.

En este sentido, podemos encontrar, cada vez más, medidas para fomentar y reforzar la conciliación de la vida laboral y familiar, de tal forma que a la tradicional distinción legal entre “derechos de ausencia” –vinculados a instrumentos de suspensión de contratos por motivos de conciliación–, y “derechos de presencia” –relacionados con reducciones y adaptaciones del tiempo de trabajo sin que suponga una desvinculación de la persona trabajadora en relación con la empresa⁵, se une el reforzamiento del papel de la negociación colectiva para acoger y regular las medidas que tienen como fin asegurar una conciliación real y efectiva. De esta forma, se fomenta que sean los propios agentes sociales implicados los encargados de negociar en los propios convenios colectivos las herramientas de conciliación, y con ello garantizar también que se satisfacen las necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas⁶.

³ CARPIO GARCÍA, M.; FERNÁNDEZ, M., “La política familiar en... *op. cit.*, p. 100.

⁴ CASAS BAAMONDE, M. E., “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *DRL*, n°3 (2019).

⁵ BALLESTER PASTOR, M.A., “De cómo la reforma operada por el RDL 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *RDS*, n°57 (2002), p. 104; GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La conciliación desde la perspectiva del tiempo de Trabajo en España: son malos tiempos para conciliar”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, n°273 (2019), p. 860.

⁶ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “El derecho a solicitar la adaptación de jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LVI (2023), p. 107.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

El art. 34.8 ET reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de su jornada, sin reducción de esta, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

2.1 Modalidades y sujetos

Concretamente, el art. 34.8 ET prevé tres posibilidades. Por un lado, adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo; por otro lado, ordenar el tiempo de trabajo y la forma de prestación; y, por último, prestar el trabajo a distancia.

En primer lugar, la adaptación puede consistir en la reducción del tiempo de trabajo, esto es, modificar la duración de la jornada a través de una reducción de la misma, en cuyo caso, pasaría a prestar servicios a jornada a tiempo parcial, sin que ello constituyera una modificación de condiciones de trabajo prohibido por el art. 12.4 e) ET.

En segundo lugar, esta medida puede traducirse en una afectación sobre la distribución y el régimen de jornada, o, en otras palabras, en afectar a cualquiera de los elementos de la “ordenación del tiempo de trabajo”, tales como, cambio de turno de trabajo o exclusión de los turnos rotatorios mediante la inclusión en un turno fijo; reconocimiento del derecho a una jornada flexible; o reconocimiento de la distribución irregular de la jornada permitiendo así la acumulación de las horas de trabajo en determinadas épocas del año coincidentes con aquellos periodos en los que puede tener más facilidades para cumplir con sus responsabilidades de conciliación.

Por último, puede suponer también la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia, modalidad que viene regulada en la LTD (L 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia). No obstante, cabe tener en cuenta que debe quedar siempre justificado y la empresa disponga de los medios necesarios, de tal forma que, en caso contrario, no se reconoce el derecho⁷.

⁷ SJS n° 2 de Logroño, 18 de mayo de 2021 (proc. n° 133/2021), que declara que no concurren las condiciones necesarias para que la empresa deba aceptar la solicitud de la persona trabajadora al no haber cambiado las circunstancias personales de la persona trabajadora. En el mismo sentido, SJS n° 3 de Albacete, 21 de abril de 2022 (proc. n° 5/2022), que establece que, si las funciones de la persona trabajadora son básicamente presenciales, se requiere que la persona trabajadora esté en su puesto de trabajo para un correcto funcionamiento del sistema productivo. También SJS n° 3 de Valladolid, 8 de abril de 2022 (proc. n° 29/2022).

Este derecho, como es sabido, es un derecho individual de cada persona trabajadora, de tal forma que su reconocimiento se condiciona únicamente a que las “adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa” (art. 34.8 ET).

Por tanto, va a ser la razonabilidad y la proporcionalidad de la solicitud las que van a determinar el reconocimiento o no del derecho que solicita la persona trabajadora. En este sentido, debe señalarse asimismo que este derecho no es absoluto o incondicionado, sino que únicamente se prevé un derecho “a solicitar”, esto es, un derecho a proponer la adaptación del horario o la jornada de trabajo en el marco de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, ante lo cual la empresa deberá acreditar que concurren circunstancias organizativas que impiden aceptar la solicitud⁸. De ahí la diferencia de este derecho con el del art. 37.6 ET que reconoce el derecho a reducir la jornada de trabajo y salario dentro de la jornada ordinaria, mientras que el del art. 34.8 ET se configura como un derecho personalísimo de la persona trabajadora, pero debiéndose ponderar las circunstancias concurrentes⁹.

2.2 Circunstancias justificativas

El art. 34.8 ET exige que la solicitud de la persona trabajadora sea razonable y proporcionada “en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”. Por tanto, se exige, por un lado, que sea razonable y proporcionado y, por otro lado, que compatibilice las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

El problema se halla en interpretar los requisitos de razonabilidad y proporcionalidad, pues se trata de conceptos jurídicos indeterminados, los cuales obligan al órgano judicial a analizar las circunstancias concurrentes y particulares de cada caso, debiendo sopesar cuáles son los intereses que deben prevalecer, esto es, si los de la persona trabajadora o los de la empresa.

De hecho, la doctrina judicial¹⁰ ha declarado reiteradamente que debe valorarse la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación en el marco

⁸ SJS n° 2 de Toledo, 5 de abril de 2022 (rec. n° 1104/2022).

⁹ STSJ de Galicia (social), 6 de noviembre de 2020 (rec. n° 2046/2020).

¹⁰ SJS n° 1 de Toledo, 7 de enero de 2022 (proc. n° 923/2021). También SSJS n° 3 de Gijón, 29 de julio de 2019 (proc. n° 316/2019); n° 2 Valladolid, 29 de julio de 2019 (proc. n° 316/2019), que señalan que el interés particular no puede prevalecer sobre el interés de la empresa, especialmente cuando se trata de adaptaciones de jornada que no sirven para cumplir el objetivo, o cuando se produce un perjuicio manifiesto para la empresa.

de las necesidades organizativas de la empresa, debiéndose, por consiguiente, analizar caso por caso las circunstancias concurrentes tanto de la persona trabajadora como las razones alegadas por la empresa. Y, para ello, debe atenderse no solo a criterios de legalidad, sino también derechos constitucionales como el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) o el derecho a la protección de la familia (art. 39 CE).

En este sentido, la doctrina judicial¹¹ ha confirmado el derecho de la trabajadora a prestar sus servicios en turno fijo durante la semana, pero no durante los sábados, “en los que el cónyuge de la actora no trabaja y puede ocuparse de su descendiente”¹²; el derecho de la trabajadora de concretar su horario en turno de mañana por razones de conciliación de la vida laboral y familiar por no existir razones empresariales que justifiquen la negativa empresarial, cuando, además, resulta que existe otro trabajador que tiene turno fijo de mañana sin haber alegado necesidades conciliatorias, lo que ocasiona una situación discriminatoria con derecho a indemnización¹³. Asimismo, se reconoce el derecho de la trabajadora de trabajar en jornadas de mañana y noche dado que su pareja y padre de su hija presta servicios también a turnos, pues se considera que es razonable que ello le permita “estar exenta de hacerlo durante el tiempo en que es viable compartir tiempo con la menor, en horario de tarde”¹⁴; el derecho del trabajador de quedar liberado del turno de noche para poder cuidar a su madre, dependiente, y con la que vive¹⁵; o el derecho de la persona trabajadora de prestar servicios en modalidad de teletrabajo durante la situación de crisis sanitaria al tener a su cargo dos menores en edad escolar y no oponiendo la empresa ninguna necesidad de organización debidamente acreditada, limitándose a manifestar que el mantenimiento del teletrabajo lo es “para mantener la actividad productiva en la medida de lo posible y otorgando de forma prioritaria el desarrollo de la actividad laboral a distancia con la única finalidad de evitar la disminución o paralización de la actividad de la empresa”¹⁶. La doctrina judicial también ha considerado que si la negativa al cambio de turno afecta a la planificación familiar dificultando el cuidado de los hijos menores, prevalece la protección de la familia y de la infancia sobre el poder de organización de la empresa¹⁷; o si una persona trabajadora había estado realizando su trabajo en un turno único, el hecho de que se sume otra persona trabajadora a ese mismo turno no causa especiales

¹¹ SJS n° 2 de Ciudad Real, 13 de marzo de 2019 (proc. n° 48/2019).

¹² SJS de Cáceres, 15 de julio de 2019 (proc. n° 211/2019).

¹³ STSJ de Asturias, 26 de enero de 2021 (rec. n° 1769/2020).

¹⁴ SSJS (dos) de Salamanca (social), 9 de agosto de 2019 (proc. n° 545/2019 y 546/2019).

¹⁵ SJS de Valladolid, 31 de julio de 2019 (proc. n° 618/2019).

¹⁶ SJS n° 1 de Valladolid, 28 de mayo de 2021 (proc. n° 116/2021).

¹⁷ SJS n° 1 de Valladolid, 12 de febrero de 2021 (proc. n° 387/2020).

dificultades a la empresa o al resto de las personas trabajadoras, por lo que debe reconocerse la adaptación¹⁸.

No obstante, en otros casos, se ha denegado el derecho de la persona trabajadora a favor de la empresa, alegando las circunstancias organizativas o productivas de la misma, teniendo en cuenta la especialización de las tareas y el reducido número de personas trabajadoras que están asignadas a dicho turno¹⁹; o en base a que la persona trabajadora no ha acreditado las circunstancias de la situación profesional de la otra persona progenitora²⁰; o bien porque solicita un cambio de turno y de días de descanso, cuando resulta que tiene una segunda actividad fuera de la empresa, y su esposo tiene jornada partida²¹; porque justamente es en los fines de semana cuando existe más carga de trabajo²²; porque el cambio que se pretende conlleva la necesidad de modificar el horario o los turnos de otras tres personas trabajadoras comportando notables distorsiones para la organización empresarial²³; o porque se produciría un solapamiento de turnos con las otras compañeras de trabajo y un sobredimensionamiento de plantillas en franjas horarias de menor afluencia de público al establecimiento frente a las de mayor afluencia²⁴. También se ha denegado en el caso de una persona trabajadora con dos hijos en edad escolar y con reducción de jornada, que solicita recuperar la totalidad de la jornada y compaginar su trabajo presencial con el teletrabajo²⁵.

2.3 Procedimiento para su reconocimiento. El papel del convenio colectivo

El art. 34.8 ET no regula un procedimiento detallado, sino que se remite a la negociación colectiva. De hecho, como señala la doctrina, aunque hubiera sido una mínima regulación legal a fin de evitar dudas interpretativas y su excesiva judicialización, no puede “obviarse que se trata de un derecho cuyo ámbito de ejercicio es la propia empresa, por lo que una regulación excesivamente detallada podría generar problemas de aplicación en algunas empresas”²⁶.

De esta forma, en primer lugar, se realiza una llamada a la negociación colectiva para que sea ésta la que determine los términos del ejercicio de estas

¹⁸ SJS n° 42 de Madrid, 21 de mayo de 2021 (proc. n° 387/2021).

¹⁹ SJS de Gijón, 29 de agosto de 2019 (proc. n° 380/2019).

²⁰ STSJ de la Comunidad Valenciana (social), 7 de septiembre de 2021 (rec. n° 1267/2021).

²¹ STSJ de Galicia (social), 5 de octubre de 2020 (rec. n° 2173/2020).

²² SJS de La Coruña, 4 de octubre de 2019 (proc. n° 671/2019).

²³ STSJ de Cataluña (social), 7 de julio de 2021 (rec. n° 398/2021).

²⁴ STSJ de Cataluña (social), 23 de junio de 2021 (rec. n° 909/2021).

²⁵ SJS n° 6 de Barcelona, 28 de noviembre de 2019 (proc. n° 381/2019).

²⁶ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “El derecho a solicitar... *op. cit.* p. 107.

adaptaciones de la jornada de trabajo, configurándose, además, como un contenido dispositivo para los convenios colectivos²⁷.

En segundo lugar, ante las dificultades prácticas con las que se pueden enfrentar los negociadores para llegar a un acuerdo sobre las diversas posibilidades de dar forma a la adaptación o distribución de la jornada de trabajo ex art. 34.8 ET, especialmente, por la dificultad de que los intereses de empresas y personas trabajadoras hallen su punto de encuentro, el citado precepto prevé, como regla subsidiaria, que deberá acudir al acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora interesada. Y es aquí, donde el art. 34.8 ET incorpora una previsión mucho más precisa, al prever la necesidad de que se abra un proceso de negociación individual²⁸ con la persona trabajadora con la finalidad de exponer ambas partes sus intereses e intentar llegar a un acuerdo. Como indica la doctrina judicial²⁹, “en fin, sostenemos que el legislador ha fijado dos condicionantes para un uso más flexible del derecho individual. Uno de legitimación procedimental: que medie un acto de voluntad empresarial, ya sea por acuerdo colectivo o contractual. Otro de legitimación sustantiva: que ese acuerdo, colectivo o singular, asegure un equilibrio concreto entre la razón de la trabajadora y la razón de la empresa, llamando a modulaciones más limitadas y ciertas para la empresa”.

Además, la negociación deberá llevarse a cabo según las reglas de la buena fe³⁰, exigiendo a ambas partes que a lo largo del mismo puedan revisar en la medida de lo posible su exigencia para intentar llegar a una solución que resulte equilibrada desde la perspectiva del derecho a conciliar y el derecho a mantener una organización del tiempo de trabajo adecuada en la empresa. Esta negociación de buena fe significa que no será posible la negativa empresarial injustificada o justificada de manera genérica en la imposibilidad organizativa de atender la solicitud³¹, ni tampoco no plantear una propuesta alternativa³².

²⁷ Así lo entiende BARRIOS BAUDOR, G.L., “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º2 (2019).

²⁸ SSTSJ de Galicia (social): de 3 de febrero de 2022 (rec. n.º 5108/2021), y de 5 de diciembre de 2019 (rec. n.º 5209/2019).

²⁹ STSJ de Andalucía (social), 12 de abril de 2019 (rec. n.º 4457/2018). En similares términos, STSJ de Galicia (social), 5 de diciembre de 2019 (rec. n.º 5209/2019), que señala que “conviene detenerse en la obligación de negociación impuesta a las partes en ausencia de regulación en la negociación colectiva que busca el consenso entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa en orden a la concreción del ejercicio del derecho a la adaptación de jornada”.

³⁰ STSJ Galicia (social), 3 de febrero de 2022 (rec. n.º 5108/2021).

³¹ STSJ de Asturias (social), 22 de enero de 2019 (rec. n.º 2815/2018); de Andalucía (social), 1 de febrero de 2018 (rec. n.º 4108/2017).

³² STSJ de Madrid (social), 29 de noviembre de 2019 (rec. n.º 611/2019). En similares términos, SSTSJ Comunidad Valenciana (social), 7 de septiembre de 2021 (rec. n.º 1267/2021); Galicia (social), 27 de enero de 2021 (rec. n.º 4169/2020).

El derecho, en definitiva, se configura como una expectativa de derecho que queda, pues, supeditado a la existencia de una regulación convencional o de pacto entre ambas partes. Así lo ha señalado la doctrina jurisprudencial³³ y judicial³⁴ al considerar que, en defecto de previsión convencional, se necesita un acuerdo entre empresa y persona trabajadora, pues sin su existencia el derecho no se puede exigir. Como señala la doctrina, se trata de un derecho que tienen las personas trabajadoras de adaptar su puesto de trabajo, pero ello no quiere decir que la configuración de la jornada laboral quede en manos de ellas sin más, pues debe también tenerse en cuenta las necesidades organizativas empresariales³⁵.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TORNO AL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA EX ART. 34.8 ET

Como se ha señalado, el convenio colectivo se convierte en la mejor herramienta para garantizar el derecho a la adaptación de la jornada. Se pretende así que los agentes sociales busquen el equilibrio entre los intereses de la persona trabajadora a conciliar su vida laboral y familiar y los intereses productivos de la empresa, todo ello, mediante criterios que garanticen la ausencia de discriminación entre las personas trabajadoras por razón de sexo.

Por tanto, el convenio colectivo puede ser un instrumento esencial en el procedimiento de reconocimiento de este derecho, estableciendo unos criterios claros en esta ponderación de intereses de la persona trabajadora y de la empresa.

³³ SSTs (social), 13 de junio de 2008 (rec. n.º 897/2007); 18 de junio de 2008 (rec. n.º 1625/2007); 19 de octubre de 2009 (rec. n.º 3910/2008); 20 de mayo de 2009 (rec. n.º 2286/2008); 20 de octubre de 2010 (rec. n.º 3501/2009).

³⁴ SSTSJ (social) de: Castilla-La Mancha, 3 de diciembre de 2008 (rec. n.º 32/2008); Madrid, 27 de febrero de 2009 (rec. n.º 4739/2008); Madrid, 2 de marzo de 2010 (rec. n.º 5855/2009); Madrid, 16 de enero de 2012 (rec. n.º 1187/2011); Madrid, 10 de mayo de 2012 (rec. n.º 2426/2011); Madrid, 16 de mayo de 2012 (rec. n.º 2946/2011); Madrid, 16 de diciembre de 2013 (rec. n.º 1538/2013); Galicia, 23 de julio de 2009 (rec. n.º 1229/2009); Galicia, 23 de mayo de 2014 (rec. n.º 50/2014); Castilla y León, 17 de junio de 2009 (rec. n.º 390/2009); Castilla y León, 29 de abril de 2010 (rec. n.º 221/2010); Aragón, 5 de noviembre de 2008 (rec. n.º 792/2008); Andalucía, 6 de mayo de 2010 (rec. n.º 2497/2009); Castilla y León, 11 de enero de 2012 (rec. n.º 1745/2011). En sentido contrario, por considerar que en estos supuestos deben ponderarse los intereses en juego, pero dando prevalencia al derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se hallan las SSTSJ Canarias, 18 de marzo de 2013 (rec. n.º 244/2011); Canarias, 25 de septiembre de 2019 (rec. n.º 765/2019); Galicia, 21 de noviembre de 2011 (rec. n.º 1388/2010); Galicia, 9 de octubre de 2012 (rec. n.º 3057/2009).

³⁵ SJS n.º 31 de Madrid, 20 de diciembre de 2021 (rec. n.º 1169/2021), que señala que “dicho precepto no quiere decir que se delegue sin límites en el trabajador la configuración de la jornada de trabajo (STS 13-6-08, STS 18-6-08 y STS 20-10-10), sino que el empresario deberá aceptar una negociación de buena fe, planteando cambios que faciliten el ejercicio del derecho a la conciliación por la mujer, en la que llegar a un acuerdo de adaptación”.

No obstante, como se analizará, a pesar de esta llamada a los negociadores del convenio, la realidad es que son muy pocos los convenios colectivos que han procedido a regular con detalle esta figura jurídica, y los pocos que lo hacen, se limitan básicamente, a remitirse al art. 34.8 ET³⁶.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, Resol. de 19 de mayo de 2023, recoge entre los instrumentos de flexibilidad interna, la ordenación del tiempo de trabajo, estableciendo que “el tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos. En ese sentido, las organizaciones signatarias de este AENC entendemos imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales”, previendo la promoción de diversas medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y en el capítulo dedicado a la igualdad de mujeres y hombres manifiesta “desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Del estudio de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal (un total de 129) se observa que la gran mayoría se limitan a reproducir el contenido del art. 34.8 ET. Pero, además, se diferencia un grupo de convenios que reconocen este derecho sin incluirlo en el capítulo de derechos de conciliación o fomento de la igualdad, sino en el capítulo de ordenación del tiempo de trabajo, concretamente, distribución irregular de la jornada de trabajo – donde es la empresa la que tiene el poder de decisión-³⁷. De esta forma, se observa que, aunque se reconoce el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, por su ubicación, no está relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora, sino más bien con los intereses empresariales relacionados con la productividad.

Por otro lado, otro grupo de convenios, aunque se limitan también a reproducir el convenio del art. 34.8 ET, sí que lo recogen dentro del capítulo dedicado a la conciliación o “armonización de la vida laboral, personal o familiar”³⁸,

³⁶ XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, Resol. de 17 de marzo 2021.

³⁷ Registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 28 de agosto 2023.

³⁸ XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, Resol. de 13 de julio 2023; III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, Resol. de 30 de mayo 2023.

o el de permisos, licencias y excedencias³⁹, dándole, de esta forma, esa visión de medida que pretende la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora, y no tanto desde el punto de vista del beneficio empresarial.

Y otro grupo reconocen este derecho en el capítulo titulado “condiciones laborales”⁴⁰ donde se regulan desde la jornada de trabajo, turnos de trabajo, la distribución irregular de la jornada de trabajo y la bolsa de horas de trabajo a favor de la empresa, o los permisos, licencias, vacaciones y excedencias, entre otras.

De hecho, el propio ET no contiene tampoco un apartado específico sobre conciliación, sino que las medidas conciliadoras que contiene están ubicadas en la sección 5ª del capítulo II, del Título I, bajo la rúbrica “Tiempo de trabajo”. Por consiguiente, es discutible si la conciliación de la vida laboral y familiar debe tratarse en un apartado específico en los convenios colectivos, del mismo modo que es discutible si ha de ir dirigido a las mujeres o si va en detrimento de la corresponsabilidad, si debe ubicarse en un capítulo sobre igualdad y no discriminación, o si basta con que el convenio aborde el contenido con independencia de la rúbrica en que se establezca. Lo que queda claro es que la negociación colectiva debe “negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral” (art. 85.1 ET).

Otros convenios simplemente se remiten, entre los principios de la declaración programática de la política de igualdad, a la negociación que se realice en cada empresa de la implementación de esta medida de adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas, y con aplicación de medidas positivas tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar⁴¹.

Es de destacar que la mayoría de los convenios no regulan ningún procedimiento, sino que se remiten, como lo realiza el art. 34.8 ET, a la negociación de las partes, esto es, de la persona trabajadora y de la empresa⁴².

³⁹ Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, Resol. de 9 de marzo 2023; Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, Resol. de 18 de enero 2022.

⁴⁰ Convenio colectivo de la industria del calzado, Resol. de 24 de marzo 2023.

⁴¹ III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos, Resol. de 3 de agosto 2023; Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Resol. de 15 de diciembre 2021.

⁴² III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, Resol. de 30 de mayo 2023.

No obstante, aún existen una multitud de convenios que no hacen referencia alguna a este derecho, omitiendo tanto su regulación como su reconocimiento aunque sea remitiéndose al art. 34.8 ET⁴³.

Son muy escasos los convenios que contienen una regulación más detallada que la del art. 34.8 ET en el sentido de establecer criterios y parámetros a tener en cuenta a la hora de reconocer este derecho, así como el procedimiento a seguir. En este sentido, el art. 28 bis del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, Resol. de 12 de septiembre 2022⁴⁴, titulado “Adaptaciones de la duración

⁴³ Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes, Resol. de 23 de agosto 2023; III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo, Resol. de 10 de agosto 2023; XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias, Resol. de 9 de marzo 2023; XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, Resol. de 27 de febrero 2023; VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–, Resol. de 20 de enero 2023; Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines, Resol. de 16 de enero 2023; Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024, Resol. de 9 de enero 2023; Convenio colectivo de restauración colectiva, Resol. de 10 de noviembre 2022; Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024, Resol. de 18 de octubre 2022; Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, Resol. de 29 de septiembre 2022; V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, Resol. de 19 de septiembre 2022; Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, Resol. de 22 de abril 2022; XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, Resol. de 28 de marzo 2022; Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, Resol. de 24 de febrero 2022; VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, Resol. de 14 de febrero 2022; Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Resol. de 15 de diciembre 2021; VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional, Resol. de 2 de diciembre 2021; Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Resol. de 12 de noviembre 2021; Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, Resol. de 12 de noviembre 2021; IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada

Resol. de 28 de octubre 2021; III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural, Resol. de 10 de marzo 2021; Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales,

Resol. de 9 de febrero 2021; IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 4 de febrero 2021; Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, Resol. de 23 de noviembre 2020; VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, Resol. de 26 de noviembre 2019; VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), Resol. de 16 de septiembre 2019; Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria, Resol. de 19 de agosto 2019.

⁴⁴ De forma similar también el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024, Resol. de 28 de julio 2022, que establece en su art. 37 titulado “Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral”:

“1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación

y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral”, establece que:

“1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación

de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el artículo 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.

Exposición de los motivos que justifican la petición.

Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora 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”.

En términos similares también XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias, Resol. de 14 de junio 2022; Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, BOE 27 septiembre 2021; XX Convenio colectivo general de la industria química, Resol, de 7 de julio 2021.

de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedi-

miento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

En algún convenio, incluso, además de regular el procedimiento fijando los trámites y plazos, también se establecen topes en cuanto al número de solicitudes que se pueden conceder como criterio a tener en cuenta a la hora de su concesión. Así el art. Artículo 73. Bis del V Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA, Resol. de 31 de mayo 2022, establece que:

“1. La solicitud de adaptación de la jornada, a que se refiere el vigente artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito, con al menos 30 días de antelación a la fecha de efecto, ante la empresa o a través del comité de empresa, los cuales la harán llegar a la comisión de igualdad. Dicha solicitud incorporará todos los documentos que considere necesarios para acreditar la situación. No obstante, la empresa podrá solicitar la subsanación de la solicitud, así como documentación adicional con la finalidad de acreditar documentalmente el hecho, para lo cual el interesado dispondrá de un plazo de 10 días naturales.

2. Tras la solicitud, la comisión de igualdad analizará su viabilidad y emitirá sus conclusiones al departamento de la empresa que correspondiera.

3. La Empresa, deberá contestar a la solicitud en un plazo máximo de 20 días naturales desde que se registrará la pertinente solicitud, siempre y cuando a la misma se adjunte la documentación acreditativa pertinente.

4. Para evitar cualquier tipo de discriminación o perjuicio para el resto de personal, y al igual que ya se establece actualmente en el artículo 73 del convenio colectivo, la adaptación de jornada se concederá, en su caso, en jornadas completas, días completos, semanas o quincenas completas.

5. En caso de aceptación de la adaptación de jornada solicitada, el solicitante verá también adaptada su retribución en cuanto al devengo de conceptos específicos que remuneran en función de la disponibilidad horaria o del trabajo realizado, de conformidad con la pertinente y previa resolución de la comisión paritaria. Igualmente, en el caso del personal de movimiento y al objeto de minimizar los posibles perjuicios en la operativa de los servicios, así como en el resto de los compañeros, el trabajador podrá ser asignado a otros puestos de trabajo en su propia u otra unidad de negocio.

6. La empresa podrá requerir al solicitante actualización de su petición y sus necesidades de conciliación. No obstante, todas las peticiones habrán de ser renovadas anualmente, con el fin de hacer un adecuado seguimiento de estas.

7. Solo podrán tramitarse nuevas solicitudes de adaptación de jornada siempre que con las ya concedidas no se superara el 10 % de trabajadores en este régimen y/o en la situación prevista en el artículo 73, en cada categoría, uni-

dad de negocio y/o centro de trabajo que se tratara. Ello debido a que las partes firmantes han entendido que, al igual que ya sucede en los artículos 72 y 73, una superación de este porcentaje generaría como resultado un contexto socio laboral en el que el ejercicio del derecho de adaptación de jornada generaría graves perjuicios al resto de trabajadores junto con la imposibilidad de desarrollar la actividad empresarial en los términos pactados en el presente convenio colectivo.

8. En el caso de dos o más personas optando, prevalecerá aquella cuyo registro en la comisión de igualdad se haya realizado en primer lugar con cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud, esto es, aquella que haya sido realizada habiendo adjuntado la documentación acreditativa.

9. La aplicación de este artículo no podrá realizarse con carácter retroactivo sobre quienes, ya bien disfrutando una adaptación, aunque esta fuera renovada siguiendo lo aquí descrito.

10. Los trabajadores que hayan solicitado la adaptación de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el presente artículo, no podrán realizar, durante el periodo de tiempo por el que haya sido solicitada la adaptación de jornada, trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa y que supongan competencia directa.

11. Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello”.

También en algún caso aislado se prevé la constitución de una comisión mixta formada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras que tiene como fin analizar la viabilidad de atender las solicitudes de las personas trabajadoras⁴⁵.

Cabe destacar que no se ha regulado en ninguno de los convenios que la eventual negativa de la empresa a la concesión de la solicitud de la persona trabajadora esté suficientemente justificada, en base a los criterios de necesidad, adecuación y proporcionalidad. Tampoco se regulan los criterios que han de servir de orientación para la solución de las discrepancias que pueden producirse por la presencia de intereses contrapuestos en conflicto.

En definitiva, como se observa, pese a que el ET realiza un llamamiento a la negociación colectiva para configurar el derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, las cláusulas convencionales son muy escuetas y dejan mucho que desear.

⁴⁵ V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, Resol. de 24 de febrero 2022.

Esta situación se ha achacado el propio modelo de negociación colectiva caracterizado por la intensa atomización de las unidades de negociación y a la composición mayoritariamente masculina de las mesas de negociación⁴⁶. Otro de los factores que incide negativamente en el desarrollo de la negociación colectiva como instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar es la arraigada tradición de solucionar los problemas de conciliación a través del acuerdo informal entre empresa y persona trabajadora basados en relaciones de confianza, lo que evidencia una gran desigualdad entre personas trabajadoras⁴⁷.

4. CONCLUSIONES

Con la modificación realizada por el RDL 6/2019 se realizó un avance importante en el derecho a la adaptación de la jornada ex art. 34.8 ET, como instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar.

No cabe duda que el derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo constituye un instrumento idóneo para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo una excelente oportunidad para las personas trabajadoras que pretenden compatibilizar su carrera profesional con sus responsabilidades familiares.

Esta figura jurídica beneficia a la persona trabajadora porque no le comporta una interrupción de su actividad laboral. No obstante, desde el punto de vista empresarial, cuenta con diversos obstáculos relacionados con problemas de reestructuración de la jornada de trabajo.

No obstante, este derecho, a diferencia de otros, no genera un derecho automático a la adaptación de la jornada, al cambio de turno o al trabajo a distancia por razones de conciliación, sino que su reconocimiento se condiciona a que la solicitud sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La necesidad de demostrar la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud y la exigencia de que la empresa tenga que justificar las causas de su negativa a la adaptación solicitada, han convertido este derecho en uno de los que más problemas plantea para su reconocimiento.

⁴⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F.; FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.; LUJÁN ALCARAZ, J.; SELMA PENALVA, A., *Buenas prácticas en la negociación colectiva. Promoción de la igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral*, CES, Murcia, 2008, p. 56.

⁴⁷ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., "Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares", *REDT*, nº168 (2014).

Del análisis de los convenios colectivos realizados, podemos afirmar que son muchos los convenios colectivos que no contienen cláusula alguna relativa al derecho a la adaptación de la jornada de trabajo ex art. 34.8 ET para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

De los convenios que lo reconocen o lo regulan, la mayoría se limitan a reproducir el contenido del art. 34.8 ET. Sin embargo, destaca que las cláusulas convencionales referidas a este derecho en un grupo de convenios se encuentran en el capítulo que regula las licencias, permisos o excedencias, pero en otro grupo de convenios se hallan en el capítulo que regula la organización del trabajo desde el punto de vista empresarial, es decir, junto a las cláusulas de distribución irregular de la jornada.

Por último, son pocos los convenios que regulan con un poco más de detalle este derecho. De cualquier forma, la concreción que contienen se limita a establecer los pasos del procedimiento y plazos para la resolución, o un número máximo de personas que disfruten de este derecho.

Además, de estos pocos convenios que regulan con más detalle esta institución, se observa que, en convenios colectivos de sectores afines, los preceptos que lo regulan son los mismos, es decir, del mismo tenor literal, por lo que se deduce que no se han tenido en cuenta a la hora de su regulación las necesidades específicas de conciliación en cada sector o empresa. En otras palabras, la cláusula convencional referida a la conciliación no ha sido objeto de una negociación previa por parte de los sujetos negociadores, sino que se han limitado a reproducir la reglamentación que contiene un convenio en los restantes.

Por consiguiente, la llamada a la negociación colectiva que se realice en el art. 34.8 ET a este derecho no cumple, ni de lejos, las expectativas. La escasa regulación existente al respecto es, además, como se observa, débil, en el sentido de que se regula como unas “posibilidades” que tienen las personas trabajadoras siempre que no incida en la estructura organizativa de la empresa, quedando pues, a resultas de que sea la empresa quien decida en última instancia. Ya señaló la doctrina, en su momento, que “la incorporación del apartado 8 en el artículo 34 no produce ningún efecto inmediato añadido a lo que ya se establecía en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, más bien promueve e incentiva la regulación de la materia por parte de la contratación colectiva u otro tipo de acuerdos”⁴⁸.

⁴⁸ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.; ROBLES CIFUENTES, H., *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi, Cizur Menor, 2007, p. 53. En la misma línea, VELASCO PORTERO, T.; NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Empleo público y responsabilidades

En definitiva, la configuración en la negociación colectiva de las medidas de conciliación basadas en la reordenación cualitativa del tiempo de trabajo es también ambigua, sin aportar más claridad y seguridad jurídica a lo establecido en el art. 34.8 ET. Es una lástima que los convenios colectivos no hayan aprovechado dicha oportunidad para garantizar un auténtico derecho de conciliación de la vida laboral y familiar facilitando su ejercicio y ofreciendo soluciones prácticas para las partes interesadas.

Ante la ausencia de una regulación convencional, el art. 34.8 ET, establece que es la empresa y la persona trabajadora quienes deben, mediante negociación, intentar llegar a un acuerdo. La doctrina judicial⁴⁹ destaca la relevancia del papel de la empresa en este proceso y recuerda que el art. 38.4 ET regula un auténtico derecho, por lo que resulta fundamental que haya una negociación efectiva entre las partes, que ambas propongan alternativas y que se esfuercen en justificar los motivos de sus respectivas posiciones y los eventuales perjuicios que sufrirían en caso de que no se aceptara la propuesta.

En definitiva, no cabe duda del papel primordial que desempeñan los agentes sociales en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, así como su participación en la concreción y desarrollo de las diferentes medidas dirigidas a alcanzar esa armonía entre los intereses de las personas trabajadoras y los intereses empresariales. Pero, ello queda limitado, en última instancia, por la organización productiva y las disponibilidades empresariales, limitaciones que influyen negativamente en el acceso real y efectivo del disfrute del derecho a compatibilizar la vida familiar y laboral, convirtiéndose la normativa reguladora en una “ley de mínimos” más que en un “elenco normativo eficaz”⁵⁰.

Por ello, pese a que se ha conseguido avanzar en este camino, aún queda mucho por recorrer. Para poder alcanzar esa corresponsabilidad e igualdad efectiva, se requiere una mayor sensibilización tanto de las personas trabajadoras como de la empresa hacia la conciliación. Se debe concienciar a las empresas de intentar respetar los derechos de las personas trabajadoras, de facilitarles la conciliación de la vida laboral y familiar, pues no cabe duda de que una persona trabajadora es mucho más productiva, más eficaz y se implicará

familiares”, en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.; VELASCO PORTERO, T.; GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *Igualdad y conciliación de la vida personal y familiar en la empresa y en las administraciones públicas*, Dykinson, Madrid, 2008, p. 226.

⁴⁹ SJS n° 2 de Palma de Mallorca (social), 4 de febrero de 2022 (proc. n° 265/2021), que configura la adaptación de la jornada como un derecho de la persona trabajadora que exige, en caso de inexistencia de previsión en convenio, que haya una negociación entre las partes, debiéndose aportar propuestas y alternativas. También STSJ de Aragón (social), 19 de enero de 2021 (rec. n° 13/2021).

⁵⁰ SELMA PENALVA, A. (Coord.), *Retos en materia de igualdad de género en el Siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*, Dykinson, Madrid, 2019, p. 299.

mucho más en los fines e intereses empresariales, redundando positivamente, al final, en el beneficio empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- BARRIOS BAUDOR, G.L., “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº2 (2019).
- BALLESTER PASTOR, M.A., “De cómo la reforma operada por el RDL 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *RDS*, nº57 (2002).
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La conciliación desde la perspectiva del tiempo de Trabajo en España: son malos tiempos para conciliar”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, nº273 (2019).
- CARPIO GARCÍA, M.; FERNÁNDEZ, M., “La política familiar en España”, *Papeles y memorias de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, nº8 (2008).
- CASAS BAAMONDE, M. E., “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *DRL*, nº3 (2019).
- CAVAS MARTÍNEZ, F.; FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.; LUJÁN ALCARAZ, J.; SELMA PENALVA, A., *Buenas prácticas en la negociación colectiva. Promoción de la igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral*, CES, Murcia, 2008.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, *REDT*, nº 168 (2014).
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.; ROBLES CIFUENTES, H., *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi, Cizur Menor, 2007.
- VELASCO PORTERO, T.; NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Empleo público y responsabilidades familiares”, en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.; VELASCO PORTERO, T.; GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *Igualdad y conciliación de la vida personal y familiar en la empresa y en las administraciones públicas*, Dykinson, Madrid, 2008.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “El derecho a solicitar la adaptación de jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, LVI (2023).
- OIT, *Informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor*, 2019.
- SELMA PENALVA, A. (Coord.), *Retos en materia de igualdad de género en el Siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*, Dykinson, Madrid, 2019.

ABREVIATURAS

| | |
|------------------|---|
| AD: | Aranzadi Doctrinal. |
| AL: | Actualidad Laboral. |
| AN: | Audiencia Nacional. |
| art.: | artículo. |
| arts.: | artículos. |
| AS: | Aranzadi Social. |
| AA.VV.: | Autores Varios. |
| BOE: | Boletín Oficial del Estado. |
| CEE: | Comunidad Económica Europea. |
| Coord.: | Coordinador. |
| Dir.: | Director. |
| ET: | Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. |
| LPRL: | Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre. |
| nº: | número. |
| NREDT: | Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo. |
| OIT: | Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919 con el Tratado de Versalles. |
| op. cit.: | obra citada. |
| p.: | página. |
| proc: | Procedimiento. |
| rec: | recurso. |
| RD: | Real Decreto. |
| RDL: | Real Decreto Ley. |
| REDT: | Revista Española de Derecho del Trabajo. |
| RMTAS: | Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. |
| st: | sentencia. |
| SAN: | Sentencia de la Audiencia Nacional. |
| SJS: | Sentencia de Juzgado de lo Social. |
| STC: | Sentencia del Tribunal Constitucional. |
| STS: | Sentencia del Tribunal Supremo. |
| STSJ: | Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. |

TC: Tribunal Constitucional.
TS: Tribunal Supremo.
TSJ: Tribunal Superior de Justicia.
Vol.: Volumen.