



TREBALL DE FINAL DE GRAU

**EL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA:
ESTUDI DE LES MODIFICACIONS INTRODUÏDES A
L'ARTICLE 34.8 DE L'ESTATUT DELS
TREBALLADORS PER PART DEL REIAL DECRET
LLEI 5/2023, DE 28 DE JUNY.**

Alumne: Àlex Garcia Ruano

Àrea del Dret del Treball i de la Seguretat Social

Tutora: Cristina Martínez Garcia

Universitat de Girona

Facultat de Dret

Grau en Dret

Curs 2023-2024

Convocatòria de febrer

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. ANTECEDENTS I NORMATIVA.....	6
2.1 EVOLUCIÓ DE LA NORMATIVA NACIONAL.....	6
2.2 REGULACIÓ COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL.....	9
2.3 DIMENSIÓ CONSTITUCIONAL.....	12
3. ÀMBIT SUBJECTIU DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA.....	14
3.1 UN DRET DE LES PERSONES TREBALLADORES.....	14
3.2 ELS LÍMITS DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA.....	15
3.2.1 RAONABILITAT I PROPORCIONALITAT DE L'ADAPTACIÓ DE JORNADA.....	15
3.2.2 NECESSITATS PRODUCTIVES I ORGANITZATIVES EMPRESARIALS.....	17
3.3 EL PRINCIPÍ DE BONA FE, UN TERCER LÍMIT?.....	19
3.4 ELS SUBJECTES CAUSANTS DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA.....	19
4. ÀMBIT OBJECTIU DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA.....	22
4.1 ADAPTACIÓ, DISTRIBUCIÓ I ORDENACIÓ DE LA JORNADA.....	23
4.2 EL TREBALL A DISTÀNCIA.....	26
4.3 EL CANVI DE CENTRE DE TREBALL.....	29
5. L'EXECUCIÓ DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA.....	30
5.1 LA SOL·LICITUD DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA.....	32
5.2 LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.....	33
5.3 LA NEGOCIACIÓ INDIVIDUAL.....	36
5.3.1 EL PROCÉS DE LA NEGOCIACIÓ INDIVIDUAL.....	39
6. DELIMITACIÓ TEMPORAL I EXTINCIÓ DEL DRET.....	43
7. RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....	46
8. CONCLUSIONS.....	52
9. BIBLIOGRAFIA.....	56

ABREVIATURES I SIGNIFICAT

ET - Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

CE - Constitució Espanyola.

LOI - Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

RD Llei 5/2023 - Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea.

RD Llei 6/2019 - Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

LRJS - Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

TC - Tribunal Constitucional.

TS - Tribunal Suprem.

TSJ - Tribunal Superior de Justícia.

UE - Unió Europea

STS - Sentència del Tribunal Suprem

STC - Sentència del Tribunal Constitucional

STSJ - Sentència del Tribunal Superior de Justícia

SJSO - Sentència del Jutjat Social

STJUE - Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea

Directiva 2019/1158/UE - Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de juny de 2019.

Directiva 2010/18/UE - Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, pel qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.

Directiva 96/34/CE - Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES.

OIT - Organització Internacional del Treball.

CONSIDERACIONS PRÈVIES

En primer lloc, tot i ser l'expressió "persona treballadora" la més encertada en l'àmbit dels drets de conciliació familiar i laboral, en el present treball es faran servir els termes "persona treballadora" i "treballador" de forma indistinta amb l'objectiu que la lectura de l'estudi no es torni monòtona o carregosa.

En segon lloc, amb motiu de la manca de resolucions del TS en la matèria objecte d'aquest treball, quan s'utilitzi la paraula jurisprudència, aquesta farà referència a la jurisprudència menor en la majoria dels casos, amb la finalitat de no esdevenir repetitiva la corresponent justificació.

1. INTRODUCCIÓ

Les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, per la suma transcendència que té el propòsit d'aconseguir una presència homogènia d'homes i dones al mercat laboral i una igualtat efectiva entre ells, han estat una matèria de capital importància en els últims temps en l'àmbit social i també en les agendes polítiques tant al context nacional com a l'europeu. En l'actualitat, amb un paper de la dona al món laboral ja més consolidat, aquests drets conferits a les persones treballadores, entre els quals es troben el dret d'adaptació de jornada que serà objecte d'estudi en aquest treball, són ben avantatjoses com a eines per poder assolir un equilibri entre l'àmbit laboral i la vida familiar. D'aquesta manera, i tenint un cert control sobre el seu temps de treball, les persones treballadores per mitjà del dret d'adaptació de jornada poden fer front a les responsabilitats familiars organitzant els seus horaris en conformitat amb les tasques domèstiques sense haver de sacrificar o patir un gran perjudici a les seves carreres professionals. No obstant això, i com analitzarem en aquest treball, aquesta capacitat organitzativa de les persones treballadores de la que parlem troba un límit en les necessitats organitzatives i productives de l'empresa, traduint-se tals aspiracions, a la pràctica, en un conflicte d'interessos.

Prèviament a la incorporació a la legislació laboral del dret d'adaptació de jornada, les persones treballadores que tenien dificultats per portar un bon balanç entre la seva ocupació laboral i les responsabilitats familiars només podien fer ús d'instruments de conciliació que, inevitablement, suposaven una minva en els seus ingressos¹. La reducció de jornada o l'excedència, entre d'altres, són algunes de les mesures de conciliació familiar i laboral, que, a més de reduir la capacitat econòmica dels treballadors, també suposaven un perjudici per les empreses a causa de la significativa pèrdua de productivitat i talent.

Per tant, les mesures conciliatòries anteriors al dret d'adaptació de jornada, a diferència d'aquest, obligaven als treballadors, i com ja hem dit majoritàriament a aquells del gènere femení, a sacrificar part de la seva vida laboral. Així doncs, el dret d'adaptació de jornada mitjançant les seves fórmules de treball flexible, que seran analitzades més endavant, possibiliten una unió compatible de l'activitat laboral i les responsabilitats familiars amb la pretensió d'avançar en la cerca de la igualtat de gènere i la coresponsabilitat².

¹Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* Tirant Lo Blanch p. 12-13

²Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 15

En resum, és molt interessant l'estudi i la comprensió del dret d'adaptació de jornada en tant que beneficia a les dues parts de la relació laboral³; d'una banda, la persona treballadora manté les seves hores de treball contractuals sense veure reduïts els seus ingressos i té la capacitat de conciliar la seva vida laboral i familiar; i, d'altra banda, la part empresarial, a més de no disminuir la seva productivitat i no perdre les qualitats dels seus treballadors, es beneficia d'una més que probable millora del rendiment d'aquests. És per això que la legislació en conciliació que analitzarem en aquest treball, la més recent amb el Reial Decret Llei 5/2023, de 28 de juny de 2023 (d'ara endavant RD Llei 5/2023), es mobilitza en favor de donar resposta a la nova realitat social que resulta de la conciliació laboral i familiar i encoratja als treballadors a fer ús d'aquests instruments posant èmfasi en la figura de la dona i frenant possibles discriminacions.

L'objectiu d'aquest treball és fer un estudi del dret d'adaptació de jornada, posant especial èmfasi en les recents reformes que en aquest ha suposat l'actual RD Llei 5/2023. L'esmentat RD Llei 5/2023 incorpora modificacions determinants pel que fa a l'article 34.8 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant ET) que pretenen comportar un abans i un després en la conciliació familiar i laboral que coneixem fins al moment.

Així doncs, en el treball es realitzarà, en primer lloc, un repàs a l'evolució de la legislació nacional referent a la conciliació laboral i al sorgiment del dret d'adaptació de jornada com a tal. A més, s'analitzarà la contundent influència que ha tingut la normativa comunitària a l'escenari nacional en matèria de mesures de conciliació per mitjà de directives. En especial, tindrà un paper molt present durant tot l'estudi la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors (d'ara endavant Directiva 2019/1158/UE), per ser aquesta la normativa comunitària que ha originat la transposició al dret espanyol a través del RD Llei 5/2023. Així mateix, sera objecte d'anàlisi la dimensió constitucional dels drets de conciliació laboral i familiar i com poden entrar en escena els drets a la igualtat (art. 14 CE) i a la protecció de la família (art. 39 CE). Altrament, s'estudiaran, entre altres aspectes d'especial interès, els diferents tipus d'adaptació de jornada que la persona treballadora pot sol·licitar, els subjectes causants del dret i els límits principals als quals la petició del titular del dret haurà de fer front. Igualment, ens endinsarem en l'anàlisi de l'exercici del dret d'adaptació de jornada atenent qüestions processals i aprofundint en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

³Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 14

En definitiva, l'objectiu d'aquest estudi se centra en l'anàlisi del dret d'adaptació de jornada i més concretament en els canvis introduïts en el nou RD Llei 5/2023 per poder fer una estimació prèvia, tot i no disposar encara de resolucions judicials, de si aquesta nova reforma serà capaç d'obtenir els resultats esperats i representar un canvi significatiu en la normativa nacional en matèria de conciliació familiar i laboral i de corresponsabilitat entre els homes i les dones.

2. ANTECEDENTS I NORMATIVA

2.1 EVOLUCIÓ DE LA NORMATIVA NACIONAL

“L'apartat vuitè que regula el dret d'adaptació de jornada no sempre ha format part de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors” així és com Martínez (2020) remarcava l'ascendent protagonisme i importància que ha tingut el dret d'adaptació de jornada en els darrers anys⁴. L'interès global per una major conciliació és l'element causatiu de nombrosos canvis recents a la normativa laboral i el que ha suposat, en definitiva, una regulació més completa del dret.

La primera regulació del dret d'adaptació de jornada a la normativa espanyola la trobem a l'art. 26⁵ de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals. Es configurava com una mesura preventiva aplicada a aquelles dones treballadores en estat de gestació. Per tant, d'inici el dret d'adaptació de jornada no era d'accés universal per a les persones treballadores sinó que es configurava com una facultat de l'empresari per salvaguardar la salut dels seus treballadors del gènere femení. Aquest dret suposava, tal com esmenta Torregrosa (2022), l'esdeveniment anterior a l'eventual suspensió del contracte de treball de la treballadora embarassada.⁶

L'actual configuració dels drets de conciliació familiar i laboral ha estat el resultat d'esforços que s'han materialitzat en diverses fonts normatives: disposicions legals i reglamentàries

⁴Martínez, B. S. G. (2020). El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (24), p. 140-142

⁵Article 26 Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals “...l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns”

⁶Torregrosa, E. M. (2022). La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación. *La reordenación del tiempo de trabajo* (pp. 647-667). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. p. 649-651

estatals; destacables directives comunitàries; convenis col·lectius; la voluntat de la persona treballadora i l'empresa en el moment de la formulació del contracte de treball⁷.

El dret d'adaptació de jornada, tal com el coneixem, va tenir el seu origen a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (d'ara endavant LOI) mitjançant la introducció d'un nou apartat a l'article 34 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors⁸. L'objectiu principal de la LOI es conformava d'acord amb l'impuls del creixement professional de la dona al mercat del treball en tant que, com indica la mateixa Exposició de Motius, *“resulta necessària, en efecte, una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la”*.

Malgrat la intenció del legislador, és necessari destacar la imprecisa interpretació que va suscitar d'inici el precepte del dret d'adaptació de jornada i com la jurisprudència va contribuir, amb l'ambigüitat i la casuística dels seus pronunciaments, a la confusió tant de les persones titulars del dret com de les empreses que rebien les sol·licituds. Per un costat, la major part de la jurisprudència, i com manifesten nombroses resolucions del TS⁹, no entenia el dret d'adaptació de jornada com un dret subjectiu que proporcionés a la persona treballadora la facultat de modificar de manera unilateral les seves condicions de treball. D'altra banda, el TC va generar tota mena de dubtes a la seva Sentència 26/2011 de 14 de març de 2011, fent ús de la seva doctrina en matèria de reducció de jornada¹⁰ i concedint l'empara a un sol·licitant a qui li havia estat denegada una mesura conciliatòria sobre la base de l'esmentat article 34.8.¹¹ Per tant, d'aquesta manera el TC avivava la creixent confusió de la qual parlàvem en la mesura que sembla contradir l'establert pel TS, concedint l'adaptació de jornada a una persona treballadora a la qual se li havia denegat el dret de forma justificada.

La primera reforma referent al dret d'adaptació de jornada té lloc amb la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, a través de la introducció d'un segon paràgraf

⁷Martínez, B. S. G. (2020). El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (24) p. 20

⁸Disposició addicional onzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes “8. *El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord al fet que arribi amb l'empresari respectant, si és el cas, el que es preveu en aquella.*”

⁹Sentència del Tribunal Suprem 4494/2008 (Sala Social, Secció 1^a), de 13 de juny de 2008 (rec. 897/2007) i Sentència del Tribunal Suprem 3902/2009 (Sala Social, Secció 1^a), de 20 de maig de 2009 (rec. 2286/2008)

¹⁰Sentència del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de març de 2011

¹¹de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España) p. 204

a l'article 34.8 de l'ET¹². Aquest recollia una sèrie de mesures que podrien afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores. La intenció d'aquesta modificació era la de corregir el caràcter imprecís que caracteritzava el dret d'adaptació de jornada i subratllar l'important paper que tindria en aquest objectiu la negociació col·lectiva, amb la finalitat d'adequar el dret a les noves realitats de les empreses.¹³

Un impacte més substancial en referència al dret d'adaptació de jornada és el que es va introduir amb la modificació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (d'ara endavant RD Llei 6/2019). Amb l'entrada en vigor del RD Llei 6/2019 el dret d'adaptació de jornada s'estructura com un veritable dret subjectiu que permet a la persona treballadora sol·licitar adaptacions tant en relació amb el temps de treball com a la forma de prestació. A més, es van donar considerables avenços quant al lèxic utilitzat a la redacció del precepte, eliminant l'expressió imprecisa de conciliació de la “vida personal” i substituint termes com “els treballadors” per llenguatge dirigit a l'enfocament equitatiu de gènere, tal com “persones treballadores”. És innovadora també la introducció d'un límit d'edat en el cas que el subjecte causant sigui fill del titular del dret¹⁴ i l'eliminació dels diferents prototips d'adaptació de jornada que podien ser requerits, com per exemple l'horari flexible o la promoció de la jornada continuada¹⁵.

La darrera i més recent reforma que dóna lloc a aquest estudi és la introduïda pel RD Llei 5/2023 amb l'objectiu de donar compliment a l'establert per la UE a la Directiva 2019/1158/UE. El nou RD Llei 5/2023 i els seus canvis respecte a anteriors regulacions pel que fa al dret d'adaptació de jornada serà analitzat minuciosament en el transcurs d'aquest treball.

2.2 REGULACIÓ COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL

D'entrada, és necessari avançar que part de la doctrina considera que l'article 33 de la *Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea*¹⁶ podria contenir una primera aproximació a l'establiment del dret

¹²Article 9.2 Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral “es promourà la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres modes d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat en les empreses”

¹³Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 18

¹⁴Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* Tirant Lo Blanch p. 29

¹⁵Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 18-19

¹⁶Article 33.2 *Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea* (2002) “Amb la finalitat de poder conciliar vida familiar i vida professional, tota persona té dret a ser protegida contra qualsevol acomiadament per una causa relacionada amb la maternitat...”

de conciliació familiar i laboral. Això no obstant, realment es fa servir l'expressió de "conciliació" com a instrument per a protegir la figura de la família.

En aquest punt, cal tenir en consideració que la regulació comunitària de la UE en relació amb els drets de conciliació familiar i laboral es configura com una normativa de mínims a la qual els països membres, entre ells Espanya, hauran d'adaptar el seu ordenament jurídic. És a dir, aquesta regulació europea s'estableix mitjançant directives atenent el fet que la corresponsabilitat és un dels objectius que volen ser promoguts en l'àmbit comunitari. Amb l'instrument legislatiu de les directives la UE vincula els estats membres destinataris, per mitjà d'una obligació de resultat, a transposar aquestes a l'ordenament intern. En aquest punt cal recordar que l'aspiració d'elaborar una normativa comunitària de drets de conciliació persegueix l'objectiu de dotar a tots els ciutadans europeus d'uns drets consemblants¹⁷.

La primera manifestació de la voluntat de crear un marc comú de drets de conciliació familiar i laboral s'ubica a finals del darrer segle amb la Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES (d'ara endavant Directiva 96/34/CE). La idea destacada d'aquesta Directiva va ser la regulació pionera en l'àmbit comunitari de la figura del permís parental¹⁸.

Posteriorment s'aprovaria la Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental (d'ara endavant Directiva 2010/18/UE). La promulgació de la Directiva 2010/18/UE es porta a terme amb el propòsit de corregir la desigualtat patida per les dones pel que fa a l'ocupació de les tasques domèstiques mitjançant l'establiment de mesures de treball flexible¹⁹. Malauradament, i tal com explica Lasaosa (2022), la cerca de la divisió de les labors de la llar a través de la concessió de permisos parentals com a mesures flexibles de foment de la igualtat de gènere no va tenir èxit i els ineficaços esforços de la UE no van quedar lliures de crítica doctrinal²⁰.

¹⁷Martínez, B. S. G. (2020). El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-LaMancha*, (24), p. 31

¹⁸Merino Calle, I (2013) El Derecho comunitario y la conciliación laboral, personal y familiar (*Instituto de Estudios Europeos, Universidad de Valladolid*). p. 38

¹⁹Martínez, B. S. G. (2020). El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-LaMancha*, (24), p. 32

²⁰Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 29

La Directiva 2010/18/UE va quedar derogada per la recent Directiva 2019/1158/UE. Tal disposició comunitària, amb la intenció de progressar en favor de l'anhelada corresponsabilitat²¹, disposa amb abast general la necessitat dels estats membres de facilitar als seus treballadors instruments de conciliació familiar i laboral per poder fer front a necessitats de cura de familiars o tercers²². En concret, en el seu article 3.1 f) defineix les fórmules de treball flexible com aquelles que “*permeten a les persones treballadores adaptar els seus models de treball acollint-se a fórmules de treball a distància, calendaris laborals flexibles o reducció de les hores de treball*”. En concret, la directiva vigent desenvolupa les esmentades fórmules de treball flexible a l'article 9²³ i és on trobem regulat el dret d'adaptació de jornada com a tal. El precepte, entre altres previsions, obliga els estats membres a adoptar mesures per garantir la conciliació de persones treballadores amb fills menors de vuit anys i proporciona garanties als titulars del dret, tal com l'obligació empresarial de respondre en temps raonable i justificar una eventual resposta negativa. En comparació amb les directives anteriorment tractades, es podria concloure que no és fins a la Directiva 2019/1158/UE quan el dret a demanar mesures de conciliació familiar i laboral esdevé un dret autònom i independent del permís parental.²⁴

En referència a la regulació de la conciliació familiar i laboral en l'àmbit internacional, el primer esforç pel que fa a la promoció de la corresponsabilitat entre homes i dones el va realitzar

²¹Article 1 Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors “ *la present Directiva estableix requisits mínims destinats a aconseguir la igualtat entre homes i dones pel que respecta a les oportunitats en el mercat laboral i al tracte en el treball, facilitant als treballadors que siguin progenitors o cuidadors la conciliació de la vida familiar i professional*”

²² de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España).p. 207

²³Article 9. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors 1. *Els Estats membres adoptaran les mesures necessàries per a garantir que els treballadors amb fills de fins a una edat determinada, que serà com a mínim de vuit anys, i els cuidadors, tinguin dret a sol·licitar fórmules de treball flexible per a ocupar-se de les seves obligacions de cura. La durada d'aquestes fórmules de treball flexible podrà estar supeditada a un límit raonable.*

2. *Els ocupadors estudiaran i atendran les sol·licituds d'acollir-se a fórmules de treball flexible a què fa referència l'apartat 1 en un termini raonable de temps, tenint en compte tant les seves pròpies necessitats com les dels treballadors. Els ocupadors hauran de justificar qualsevol denegació d'aquestes sol·licituds, així com qualsevol ajornament d'aquestes fórmules.*

3. *Quan la durada de les fórmules de treball flexible a què es fa referència en l'apartat 1 estigui limitada, el treballador tindrà dret a tornar al seu model de treball original al final del període acordat. El treballador també tindrà dret a sol·licitar tornar al seu model de treball original abans que finalitzi el període acordat sempre que el justifiqui un canvi en les circumstàncies. Els ocupadors estudiaran i atendran les sol·licituds de tornar anticipadament al model de treball original tenint en compte tant les seves pròpies necessitats com les dels treballadors.*

4. *Els Estats membres podran supeditar el dret a sol·licitar fórmules de treball flexible a períodes de treball anterior o a una antiguitat que no podrà ser superior a sis mesos. Quan existeixin successius contractes de durada determinada d'acord amb el que es disposa en la Directiva 1999/70/CE amb el mateix ocupador, haurà de tenir-se en compte la suma de tots ells per al càlcul de tals períodes.*

²⁴Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 29

l'Organització Internacional del Treball²⁵ (d'ara endavant OIT) a la Recomanació sobre l'ocupació de les dones amb responsabilitats familiars, de l'any 1965. L'OIT planteja dos principals objectius: primer, implementar polítiques que facin possible que les dones amb responsabilitats familiars puguin treballar fora de la llar sense patir possibles discriminacions; segon, garantir l'establiment de serveis que permetin a les dones conciliar de manera harmoniosa les seves responsabilitats familiars i professionals²⁶.

Posteriorment, s'aprovaria el Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars, de l'any 1981²⁷ que va ser ratificat per Espanya l'any 1985, i en el qual s'afirma que les dificultats laborals a les quals s'enfronten els treballadors amb responsabilitats familiars són determinants en la seva conciliació. A l'efecte de corregir tal circumstància, al seu article tercer²⁸ s'estableix com a mesura necessària la millora de la situació d'aquests treballadors per mitjà d'iniciatives que donin resposta a les seves necessitats o polítiques que optimitzin la situació general de la persona treballadora²⁹.

Altrament, és convenient fer esment de la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets del Nen de 1989 i ratificat per Espanya l'any següent³⁰, que contribueix en l'avenç cap a la conciliació i la coresponsabilitat disposant que és d'imperiosa necessitat que els Estats reconeguin el principi de responsabilitats comunes entre ambdós progenitors pel que fa a la criança i al desenvolupament del nen.³¹

2.3 DIMENSIÓ CONSTITUCIONAL

²⁵Organització Internacional del Treball. Recomanació sobre l'ocupació de les dones amb responsabilitats familiars, 1965 (núm. 123)

²⁶Martínez, B. S. G. (2020). El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (24) p. 31-32

²⁷Organització Internacional del Treball. Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars, 1981 (núm. 156)

²⁸Article 3.1 *Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars, 1981 (núm 156)* “Amb la intenció de crear la igualtat efectiva d'oportunitats i de tracte entre treballadors i treballadores, cada Membre haurà d'incloure entre els objectius de la seva política nacional el de permetre que les persones amb responsabilitats familiars que exerceixin o desitgin exercir una ocupació exerceixin el seu dret a fer-lo sense ser objecte de discriminació i, en la mesura que sigui possible, sense conflicte entre les seves responsabilitats familiars i professionals.”

²⁹Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 28-30

³⁰Instrument de Ratificació de la Convenció sobre els Drets del Nen, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 20 de novembre de 1989

³¹Article 18.1 Convenció de les Naciones Unides sobre els Drets del Nen (ONU) 1989 “*Els Estats Parts posaran la màxima obstinació a garantir el reconeixement del principi que tots dos pares tenen obligacions comunes pel que fa a la criança i el desenvolupament del nen. Incumbirà els pares o, si és el cas, als representants legals la responsabilitat primordial de la criança i el desenvolupament del nen. La seva preocupació fonamental serà l'interès superior del nen.*”

A mode d'introducció, la jurisprudència del TC ha posat de manifest la interrelació existent entre els drets de conciliació familiar i laboral, el dret a la igualtat, regulat a l'article 14 CE, i el dret a la protecció de la família que es proclama a l'article 39 CE.

És de capital importància, en aquest sentit, la STC 3/2007 de 15 de gener de 2007, que suposa un abans i un després en la configuració dels drets de conciliació familiar i laboral com a drets socials fonamentals que emanen de la mateixa CE. En aquesta resolució, el Tribunal afirma la dimensió constitucional dels drets de conciliació³² i així ho exemplifica en el seu fonament jurídic sisè, en tant que recull que *“la dimensió constitucional de la mesura contemplada en els apartats 5 i 6 de l'article 37 de l'ET i, en general, la de totes aquelles mesures tendents a facilitar la compatibilitat de la vida laboral i familiar dels treballadors, tant des de la perspectiva del dret a la no discriminació per raó de sexe (art. 14 CE) de les dones treballadores com des de la del mandat de protecció a la família i a la infància (art. 39 CE), ha de prevaler i servir d'orientació per a la solució de qualsevol dubte interpretatiu”*.

Així, i en primer lloc, pel que fa al dret a la no discriminació per raó de sexe en els casos de conciliació, la resolució suposa un gran progrés en matèria de tutela antidiscriminària, atenint-nos al fet que identifica com a vulneració de l'article 14 CE tant la discriminació manifesta i explícita com aquella difícilment identificable. En altres paraules, serà necessari examinar factors estrictament jurídics i també dur a terme una anàlisi sociològica de la situació de la persona treballadora per determinar si s'ha produït o no discriminació.³³ En aquest punt, és rellevant el que disposa el Tribunal al fonament jurídic cinquè d'aquesta resolució, quan estableix que *“no resulta qüestionable la possibilitat d'una afectació del dret a la no discriminació per raó de sexe a conseqüència de decisions contràries a l'exercici del dret de la dona treballadora a la reducció de la seva jornada per guarda legal, o indegudament restrictives del mateix”*.

Altrament, i continuant amb l'anàlisi del contingut de la sentència en qüestió, és destacable allò que anomena Molina (2007) com “la força expansiva dels drets fonamentals” en referència amb la interpretació que ha de fer el jutge corresponent de les normes jurídiques relacionades amb els drets de conciliació, en tractar-se aquests d'uns drets de dimensió constitucional i inherents al dret d'igualtat. Tal relació comporta que els tribunals a la pràctica hauran d'elaborar un judici de legitimitat de la mesura proposada per la part empresarial dins del context constitucional i no només

³²Sentència del Tribunal Constitucional 3/2007 de 15 de gener de 2007 FJ 3

³³Tello, N. R. (2014). Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial. *Revista europea de derechos fundamentales*, (24) p. 237

en relació amb la legalitat ordinària³⁴. Això significa que el jutge haurà de primar la dimensió constitucional dels drets de conciliació familiar i laboral per sobre de la posició contractual de les parts, inadmetent consegüentment decisions empresarials injustificades³⁵.

En un altre ordre de coses, la vulneració del dret a la no discriminació per raó de sexe de l'article 14 CE envers els drets de conciliació familiar i laboral no queda limitada al supòsit en què la persona treballadora titular del dret en qüestió sigui del gènere femení. Així ens ho fa entendre la STC 26/2011, de 14 de març de 2011, influenciada per la STJUE de 30 de setembre de 2010C-104/2009, quan afirma que *“la negativa a reconèixer al pare treballador un dret per a la millor conciliació de la vida familiar i laboral suposa al seu torn una discriminació indirecta de la dona treballadora, perquè amb això s'aconsegueix que, de facto, sigui només la dona la que atengui a cura de la família, la qual cosa suposa un seriós obstacle a la igualtat de sexes i la perpetuació d'una tendència històrica, encara molt arrelada, que diferencia els rols entre pares i mares a efectes laborals”*³⁶. És a dir, denegar les sol·licituds de conciliació d'homes o dones perjudica l'anomenada corresponsabilitat provocant que siguin les treballadores qui, en general, hauran de veure menyscabada o limitada la seva carrera professional per haver d'atendre a responsabilitats familiars i de cura³⁷. En definitiva, aquesta càrrega d'atenció familiar recau, en la gran majoria de casos, sobre la figura de la dona i contribuirà a estendre la situació de desigualtat en aquests contextos.

D'altra banda, el tribunal, en el seu fonament jurídic quart, admet que la discriminació per raó de sexe no pot tenir lloc en el cas dels treballadors del gènere masculí atenent el fet que *“la cura dels fills no ha estat una funció històricament imposada als homes, per la qual cosa no ha suposat la imposició de dificultats específiques a l'home per a l'accés al treball i la seva promoció dins d'aquest, a diferència del succeït en el cas de les dones”*.

En segon lloc, com ja s'ha anunciat, un altre punt important a tractar pel que fa a la dimensió constitucional dels drets de conciliació és, en virtut de l'article 39 CE, el dret de protecció de la família. El TC considera que en l'àmbit dels drets de conciliació familiar i laboral, una de les finalitats primordials és promoure la protecció social, econòmica i jurídica de la família. Aquest objectiu és considerat com una fi social, més enllà de l'aspiració individual de la persona treballadora, i, per tant,

³⁴Navarrete, C. M. (2007). Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/2007, de 15 de enero. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, (2) p. 1701-1705

³⁵Tello, N. R. (2014). Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial. *Revista europea de derechos fundamentales*, (24) p. 16-18

³⁶Sentència del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de març de 2011

³⁷Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 24-25

el mandat de la protecció a la família ha de servir als tribunals competents com a criteri orientatiu per tractar qualsevol dubte interpretatiu en relació amb la concessió dels drets de conciliació.³⁸

En síntesi, i com assenyala Lasaosa (2022), la tasca d'interpretació dels drets de conciliació que hauran de portar a terme els tribunals es realitzarà per mitjà d'un judici de ponderació d'interessos en conflicte en el qual haurà de prevaldre aquella interpretació que sigui més favorable envers l'eficàcia del dret de protecció de la família i la infància, regulats a l'article 39 CE, i del dret a la no discriminació per raó de sexe, recollit a l'article 14 CE³⁹.

3. ÀMBIT SUBJECTIU DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA

3.1 UN DRET DE LES PERSONES TREBALLADORES

Els subjectes beneficiaris del dret d'adaptació de la jornada laboral per la conciliació familiar i laboral, com bé indica l'article 34.8 de l'ET al seu paràgraf primer, són les persones treballadores.⁴⁰ El terme de "persones treballadores" engloba a tots els treballadors als quals fa esment l'ET, inclosos aquells de l'article 2 subjectes a una relació laboral de caràcter especial.⁴¹ Així doncs, l'expressió té el propòsit de ser una eina inclusiva fent que homes i dones puguin exercir de manera igualitària i proporcional l'anomenada corresponsabilitat en la vida familiar i laboral.

A partir d'aquí, la idea inicial que podem extreure d'una primera lectura de l'esmentat paràgraf és que es tracta d'un dret individual. El fet que parlem d'un dret individual no comporta, en aquest cas, a diferència del que sí que succeeix amb el dret a la reducció de jornada de l'article 37.5 de l'ET, que sigui un dret il·limitat, és a dir, que la persona treballadora tingui potestat unilateral per l'adaptació de la seva jornada laboral. Dit d'altra manera, no estem parlant d'un dret subjectiu en si mateix a fi i efecte que el treballador tingui reconeguda l'adaptació de jornada, sinó d'un poder d'iniciativa davant la figura empresarial.

³⁸Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 1281/2019 (Secció 1ª) de 16 de maig de 2019 (rec. 933/2019) FJ 4

³⁹Irigoyen, E. L. (2022). Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral (Vol. 1446). Aranzadi p. 37

⁴⁰Article 34.8 ET paràgraf primer "*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*"

⁴¹Martínez, B. S. G. (2020). El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6/2019. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-LaMancha*, (24), p. 142

El RD Llei 5/2023 segueix les pautes establertes al RD Llei 6/2019 pel que fa a la característica del dret d'adaptació de jornada com un dret d'exercici condicionat i no absolut. Així ho recorda la STSJ de Castella i Lleó 79/2022, de 9 de febrer de 2022, davant les nombroses resolucions que van sorgir de manera posterior al RD Llei 6/2019 i que tractaven el dret d'adaptació de jornada pràcticament com una "adaptació de jornada a la carta" dels treballadors. En aquesta resolució el Tribunal al·lega⁴² que el dret que confereix l'article 34.8 no és incondicional i recorda que l'empresa pot oposar l'existència de causes raonables i proporcionades.

Per la seva banda, la STSJ de Canàries 931/2022, de 12 de setembre de 2022, també fa memòria de l'exercici condicionat d'aquest dret en quant no és possible estimar peticions de treballadors sense una mínima justificació, raonament o motivació, que puguin convertir l'exercici del dret d'adaptació de jornada en abusu⁴³.

3.2 ELS LÍMITS DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA

Seguint amb l'anàlisi de la part final del primer paràgraf de l'article 34.8 de l'ET, advertim que les sol·licituds d'adaptació de jornada laboral per conciliació hauran de ser raonables i proporcionades amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats productives i/o organitzatives de l'empresa. Així doncs, caldrà analitzar si la petició, per un costat, reuneix els requisits de raonabilitat i proporcionalitat i, per l'altre, si és adequada en relació amb les necessitats de l'empresa. Per tant, el gaudi del dret està subjecte a aquests dos límits, que a l'hora responen a dos interessos en conflicte.

3.2.1 RAONABILITAT I PROPORCIONALITAT DE L'ADAPTACIÓ DE JORNADA

El primer límit respon al fet que la petició d'adaptació de jornada sigui raonable i proporcionada seguint els criteris establerts per les resolucions judicials quan, com bé indica Pérez (2021), la persona treballadora tingui en compte les seves necessitats de conciliació, les necessitats organitzatives de l'empresa i els drets de la resta de treballadors⁴⁴.

En sentit contrari, una sol·licitud d'adaptació de jornada no serà raonable quan aquesta sigui ineficaç pel compliment de l'objectiu de conciliació⁴⁵. A tall d'exemple, és el cas que resol la SJSO de Gijón 219/2022, de 29 d'agost de 2022, on el tribunal denega la petició de la treballadora d'adaptar la seva jornada a torn de matins de 9:15 a 16:15 hores per ser necessària la cura del menor de les 13 a les

⁴²Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó 79/2022 (Secció 1^a) de 9 de febrer de 2022 (rec. 4/2022) FJ 3

⁴³Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries 931/2022 (Secció 1^a) de 12 de setembre de 2022 (rec. 759/2022) FJ 4

⁴⁴Pérez, C. V. (2021). Límites a la adaptació de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET). *Revista de Jurisprudencia Laboral (R JL)*, (4), p. 7

⁴⁵Ídem.

15:15 hores. La sala conclou que no pot prevaldre sobre l'interès de l'empresa i dels companys una adaptació de jornada que resulti inútil o incompleta per assolir l'objectiu del dret que es vol protegir.⁴⁶ D'igual mode, tampoc seran raonables i proporcionades aquelles peticions desorbitades com serien les que pretenguessin adaptar les circumstàncies professionals de l'empresa a activitats facultatives i no preceptives del menor⁴⁷.

En un altre ordre de coses, si bé ja hem comentat que el dret a l'adaptació de la jornada es configura com un dret individual del qual gaudeixen cada una de les persones treballadores, una part de la doctrina i la jurisprudència considera que les circumstàncies laborals i personals dels familiars de la persona sol·licitant són claus per valorar la raonabilitat i proporcionalitat de l'adaptació de jornada per prendre una decisió.⁴⁸ Especial importància donen algunes de les sentències recaigudes en aquesta matèria a la figura del cònjuge o parella, exigint que per determinar la necessitat de conciliació del titular del dret, sigui necessari, a més d'avaluar la necessitat de conciliació pròpia, demostrar la impossibilitat horària i laboral del cònjuge per cobrir les necessitats de cura del menor.⁴⁹ Els defensors de la necessitat d'evidenciar aquesta impossibilitat de conciliació per part dels familiars fonamenten els seus arguments precisament en la necessitat de propulsar la corresponsabilitat entre home i dona⁵⁰.

Altres resolucions estableixen un grau menor d'exigència i al·leguen que podran ser tractades les característiques del cònjuge o parella com a element de suport per valorar el nivell de raonabilitat i proporcionalitat de la sol·licitud, però mai podran repercutir excessivament o ser decisòries en la concessió de la petició⁵¹. En qualsevol cas, cal recordar que furgar en la vida privada de la persona

⁴⁶Sentència del Jutjat Social de Gijón 219/2022 (Secció 4^a) de 29 d'agost de 2022 FJ 3

⁴⁷Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 731/2022 (Secció 5^a), de 19 de desembre de 2022 (rec. n. 385/2022) FJ 3 *“las actividades extraescolares no puede olvidarse que son facultativas y no preceptivas, debiendo adaptarse a las circunstancias familiares y profesionales, y no pretender una vez seleccionadas adaptar a éstas la jornada laboral del progenitor trabajador a costa de la imposición al empresario de una modificación en su propia organización empresarial”*

⁴⁸Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 731/2022 (Secció 5^a), de 19 de desembre de 2022 (rec. n. 385/2022) *“de un lado al no haberse aportado datos respecto del padre de los menores y la posibilidad de prestar dicha atención en los días que no pueden ser atendidos por la recurrente, en cumplimiento al principio de corresponsabilidad parental, al haberse hecho referencia en la demanda únicamente al turno de trabajo de la pareja de la actora, turno que indica, y se comparte, no resulta incompatible con la atención y cuidado de dichos menores”*

⁴⁹Sentència del Jutjat Social d'Avilés 12/2021 (Secció 1^a) de 19 de gener de 2021 FJ 4. *“resulta necesario tener en cuenta el número de hijos, su edad y situación escolar, en su caso, así como la situación laboral del cónyuge y la posible incidencia que la denegación pueda tener para conciliar su actividad profesional con el cuidado de sus hijos”*

⁵⁰Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 460/2023 (Secció 4^a) de 30 de juny de 2023 (rec. 755/2022) veure FJ 2, *“Pues bien, aun cuando este hecho conste probado, la parte actora no acredita en qué medida perjudica su vida familiar el hecho de trabajar presencialmente en Madrid algunos días a la semana, en aras del principio de igualdad y de corresponsabilidad entre los miembros de la pareja, se debe valorar las circunstancias de ambos a los efectos de reconocer el derecho a conciliar la vida familiar...”*

⁵¹Sentència del Jutjat Social de Gijón 338/2019 (Secció 3^a) de 29 d'agost de 2019 FJ 2

treballadora, sigui per part de l'empresari o del tribunal, allunyant-se dels pressupòsits objectius necessaris per a la concessió del dret, pot atemptar contra el seu dret a la intimitat.⁵²

Així doncs, sembla més raonable la postura que proposa, entre d'altres, la catedràtica Pérez (2021), consistent en considerar que el dret d'adaptació de jornada, en configurar-se com un dret individual, no pot imposar al titular la càrrega de la prova d'acreditar l'impossibilitat de conciliació del cònjuge o familiar⁵³. Per tant, semblaria raonable que no es pugui fer dependre el dret d'una necessitat insuperable de conciliació que passi pel contrast de tota classe de mesures i ajudes familiars existents.

En relació amb aquesta característica individual del dret, és convenient citar la STSJ de Galicia 4497/2020, de 6 de novembre de 2020, en la qual el tribunal dictamina que la mare sol·licitant de la mesura de conciliació per cura d'una menor, no ha de demostrar la impossibilitat del cònjuge o altra persona per fer-se càrrec de la filla ni la concurrència de cap altra circumstància extraordinària. Únicament serà imprescindible la informació referent a l'horari escolar de la menor per l'acceptació de la petició d'adaptació de jornada.⁵⁴

En la mateixa direcció s'adreça la STSJ del País Basc 1343/2020, de 20 d'octubre de 2020⁵⁵, promulgant que el dret d'adaptació no pot ser alterat per l'existència de familiars o tercers que puguin intervenir en la cura del subjecte causant del dret, atès que aquesta guarda pot ser canviant durant la pràctica diària.

3.2.2 NECESSITATS PRODUCTIVES I ORGANITZATIVES EMPRESARIALS

El segon límit al qual està subjecte l'atorgament de l'adaptació de jornada és el relatiu a les necessitats productives o organitzatives de l'empresa. Haurà de ser objecte d'estudi i valoració si l'acceptació de la petició d'adaptació de jornada de la persona treballadora suposa una càrrega intolerable per l'empresa o si portar a terme l'adaptació de jornada sol·licitada és substancialment lesiu pel correcte funcionament d'aquesta. Pot inferir-se que la part empresarial, per rebutjar o proposar una alternativa a la petició, haurà d'aportar raons objectives, reals i constatables que manifestin el perjudici que comporta a les seves necessitats organitzatives o de producció⁵⁶. En definitiva, no seran decisoris

⁵²Blasco Jover, C. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 13(2), p. 14

⁵³Pérez, C. V. (2021). Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET). *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (4), p. 9-10.

⁵⁴Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galicia 4497/2020 (Secció 1^a), de 6 de novembre de 2020 (rec. 2046/2020) FJ 3

⁵⁵Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc 1343/2020 (Secció 1^a), de 20 d'octubre de 2020 (rec. 1157/2020) FJ 3

⁵⁶Sánchez-Urán Azaña, Y. (2019). Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, p. 8

aquells arguments merament hipotètics o fàctics⁵⁷. En aquest sentit, la STSJ de Galicia 7429/2017 de 20 de novembre de 2017, en forma de pautes interpretatives, ens proporciona un llistat no taxat d'aspectes de caràcter fàctic sota els quals l'empresari no podrà recolzar substancialment la seva negativa a l'adaptació de jornada sol·licitada.⁵⁸

A més, és necessari destacar que els tribunals, com ja ha quedat evidenciat en reiterada jurisprudència menor, en el moment de valorar la raonabilitat i proporcionalitat de l'adaptació de jornada sol·licitada, tenen en consideració la grandària de l'empresa. En concret, la jurisprudència considera que aquelles empreses de gran magnitud tenen més marge organitzatiu que les petites empreses i en conseqüència, és menys probable que puguin presentar raons objectives de productivitat i organitzatives que desvirtuïn els requeriments de la persona treballadora.⁵⁹ Una visió aclaridora d'aquest aspecte ens l'ofereix la SJSO de Madrid 191/2019, de 10 de maig de 2019, en la qual el tribunal considera que l'empresa, en tractar-se d'una multinacional i disposar de múltiples botigues a la zona, havia d'esgotar totes les possibilitats organitzatives cercant opcions que permetessin la petició de la persona treballadora a tots els centres de treball disponibles i raonables per la persona treballadora. Per tant, la part empresarial ha de buscar totes les mesures possibles i sempre conformes a la legislació laboral per la reorganització de la persona treballadora intentant causar els mínims perjudicis possibles a les seves aspiracions productives i organitzatives.⁶⁰

Del mateix mode, té transcendència en el consentiment de la petició d'adaptació de jornada, l'especialització laboral que desenvolupi la persona treballadora a l'empresa. En determinats casos, una formació específica a la resta de treballadors pot ser suficient per suplir l'especialitat de la persona beneficiària del dret i acceptar l'adaptació de jornada.⁶¹ En sentit contrari, quedarà emparada la denegació o alternativa empresarial a la mesura de conciliació demanada si l'ocupació laboral de la persona treballadora sol·licitant del dret té un alt nivell de complexitat i especialització que fa impracticable una formació que capaciti a la resta de treballadors per suplir tals funcions.

⁵⁷Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó 79/2022 (Secció 1ª), de 9 de febrer de 2022 (rec. 4/2022) FJ 4

⁵⁸Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galicia 7429/2017 (Secció 1ª), de 20 de novembre de 2017 (rec. 3626/2017) FJ 3 *"El relato fáctico no consigna las razones de tipo organizativo, técnicas o productivas (p.ej. turnos de mayor/menor actividad, existencia de turnos fijos o no de otras trabajadoras, modalidad o modalidades de horario laboral vigentes, adscripción de trabajadoras a uno u otro horario, existencia de trabajadora/s con o sin reducción de jornada, cambios en los medios o métodos de trabajo, aumento o disminución de clientela)*

⁵⁹Sentència Jutjat Social Eivissa 293/2019 (Secció 1ª), de 23 de setembre de 2019 FJ 4

⁶⁰Sentència Jutjat Social Madrid 191/2019 (Secció 26ª) de 10 de maig de 2019 FJ 4

⁶¹Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Las Palmas 858/2019 (Secció 1ª), de 27 d'agost de 2019 (rec. 533/2019) FJ 4: *"Respecto a la especialización de la demandante (venta de relojes y gafas), tampoco se ha probado que tal "especialización" no pueda extenderse a otras dependientas mediante la debida formación, sin que además la actora tenga reconocida una titulación específica, condición especial o retribución por tal especialización. Entenderlo de otro modo supondría convertir a la actora en un ser imprescindible que nunca podría faltar al trabajo por ser imposible su sustitución."*

3.3 EL PRINCIPI DE BONA FE, UN TERCER LÍMIT?

Notòria rellevància engloba el principi de la bona fe, que regeix les relacions jurícolaborals⁶², tant en les aspiracions de la persona treballadora pel que fa a la seva petició, com en les argumentacions productives i organitzatives de l'ocupador. En aquest sentit, el sol·licitant del dret d'adaptació de la jornada laboral, per la seva part, perpetrarà un exercici abusiu de les seves facultats i contrari a les exigències de la bona fe quan les seves peticions suposin un perill desmesurat de subsistència per l'empresa o amenacin excessivament la capacitat productiva d'aquesta.⁶³ La persona treballadora haurà de fer propostes raonables d'adaptació de jornada sense que aquestes provoquin una tasca organitzativa desproporcionadament il·lusòria, arbitrària, incòmode o impossible.

L'actuació d'acord amb els principis de la bona fe per la part empresarial també ha de ser constatada. De mode que aquesta té l'obligació de recerca fefaent de potencials alternatives i recursos que facin possible l'adaptació de jornada que sol·licita la persona destinatària del dret. No obstant, en cas de ser impossible l'adaptació de jornada en l'àmbit organitzatiu i productiu, l'empresa en la seva denegació o contraproposta sempre haurà d'exposar de manera motivada i detallada les raons que l'han portat a aquest pronunciament. Per tant, una resposta negativa empresarial, genèrica i emissiva desproveïda de la justificació de cerca d'alternatives que facin possible l'adaptació de jornada no es correspon amb una actuació d'acord amb el principi de la bona fe.⁶⁴

La STSJ de Galicia 6852/2019, de 5 de desembre de 2019, al final del seu fonament jurídic tercer arriba a la conclusió que en tots els casos, tant la part empresarial com la persona treballadora, hauran de negociar de bona fe amb l'objectiu d'arribar a un acord que generi la satisfacció més gran per les dues parts quant als seus interessos i sempre atenent les circumstàncies del cas concret⁶⁵.

3.4 ELS SUBJECTES CAUSANTS DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA

En els paràgrafs segon i tercer de l'apartat vuitè de l'article 34 de l'ET, se'ns presenta la figura dels subjectes causants del dret d'adaptació. És en aquest àmbit on trobem un dels canvis introduïts pel RD Llei 5/2023 amb més rellevància respecte a l'anterior RD Llei 6/2019.

⁶²Article 20.2 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. *“En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”*

⁶³Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galicia 541/2022 (Secció 1ª) de 3 de febrer de 2022 (rec. 5108/2021) FJ 5

⁶⁴Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 413/2019 (Secció 1ª) de 5 de abril de 2019 (rec. 1058/2018) FJ 3

⁶⁵Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galicia 6852/2019 (Secció 1ª), de 5 de desembre de 2019 (rec. 5209/2019) FJ 3

L'esmentat RD Llei 6/2019 només preveia l'origen de la petició d'adaptació de jornada en la cura de fills de la persona treballadora menors de dotze anys. Tanmateix, l'òrgan judicial del Jutjat Social de Valladolid, a la seva sentència 426/2019 de 22 de novembre de 2019, sembrava el dubte de si es podia concedir el dret a la persona treballadora que havia de tenir cura de nens majors de dotze anys, en plantejar que *“quan es parla del dret a la conciliació de la vida familiar ha d'entendre's en un sentit ampli (...) res impedeix que es pugui exercir el dret per a cuidar a fills majors de dotze anys quan concorrin causes familiars que facin necessari ajustar la durada i distribució de la jornada de treball, com l'ordenació del temps de treball i la forma de prestació⁶⁶”*.

En aquest punt, cal tenir present que el legislador, a l'hora de transposar al nou RD 5/2023 de la Directiva 2019/1158/UE ha estat benèvol atenent què l'article 9 de la Directiva 2019/1158/UE en el seu apartat primer convida els Estats a adoptar mesures de treball flexible per aquells treballadors amb fills menors de vuit anys⁶⁷. L'article 34.8 supera aquest líndar europeu de manera àmplia establint que *“en el cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys. Així mateix, tindran aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les quals fonamenta la seva petició”*.

D'aquesta manera, el legislador no només ha incrementat la línia de demarcació fins als menors de dotze anys, sinó que, com podem veure, ha ampliat el llistat de subjectes que poden suscitar la petició d'adaptació de jornada del titular del dret. És distintiu el fet que el legislador, per mor de promoure l'anhelada corresponsabilitat, hagi establert el límit del segon grau de consanguinitat en aquestes persones amb necessitats de cura. Com destaca Nieto (2023), aquesta delimitació a familiars propis afavoreix la corresponsabilitat amb la intenció d'inhibir la dedicació majoritària en aquestes tasques de guarda en les dones⁶⁸.

⁶⁶Sentència del Jutjat Social de Valladolid 426/2019 (Secció 1^a) de 22 de novembre de 2019 FJ 3

⁶⁷Article 9.1 *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019.* “Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.”

⁶⁸Rojas, P. N. (2023). La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), p. 81

Redirigint l'atenció al nucli de l'article, podem apreciar com, tot i la generosa addició de nous subjectes causants del dret, respecte a aquests subjectes es requereix una justificació molt major en comparació amb la de la cura del menor de dotze anys. Quan la sol·licitud d'adaptació de jornada es realitza per la cura d'un menor de dotze anys, existeix la presumpció que aquest reuneix les característiques necessàries per ser objecte de guarda. En aquest supòsit, només es requerirà l'existència dels pressupòsits objectius ja comentats com pot ser la dificultat de la persona treballadora de conciliar la vida familiar i laboral.

Nogensmenys, la situació en la qual es trobaran els sol·licitants del dret respecte als altres subjectes causants divergeix considerablement del que hem dit anteriorment. En el cas que es pretengui la cura d'un fill major de dotze anys, cònjuge, parella de fet o familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, la persona postulant de l'adaptació de jornada, fent ús de qualsevol recurs vàlid en dret, haurà d'acreditar que realment concorren unes circumstàncies de necessitat de cura respecte al subjecte causant. Tot i que la situació hagi de ser provada amb una intensitat major, l'empresa o l'òrgan judicial mai podran exigir que concorri en el subjecte causant una situació extrema de gravetat.

Pel que fa a altres persones dependents, fora dels casos taxats prèviament analitzats i que els trobem al final del paràgraf tercer de l'article, la persona beneficiària del dret haurà d'acréixer l'exigència del seu nivell probatori en quant els motius seran més detallats. Caldrà acreditar, a més dels pressupòsits objectius, la convivència en el mateix domicili, la necessitat de cura i altres circumstàncies d'especial entitat que siguin suficients per acreditar la difícil situació a la qual es vol posar remei amb la sol·licitud de la mesura.

En aquest punt, la doctrina ha manifestat incertesa pel que fa a la interpretació oberta del terme "necessitats de cura". En especial, Blasco (2023), és crítica amb la inseguretats jurídica que provoca l'expressió i la controvèrsia que pot originar respecte a les futures relacions entre l'empresari i la persona treballadora⁶⁹. Es podrien donar sol·licituds d'adaptació de jornada per conciliació sobre la base d'aquest article posant de manifest casos en els quals la necessitat de cura és ínfima o pràcticament inexistent. La catedràtica ofereix una resposta a la necessària interpretació mitjançant les definicions de "permís per cuidador"⁷⁰ i "cuidador"⁷¹ que atorga la mateixa Directiva 1159/2019 al seu

⁶⁹Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 12-13

⁷⁰Article 3.1 Directiva 1159/2019 c) «permiso para cuidadores»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;

⁷¹Article 3.1 Directiva 1150/2019 d) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;

paràgraf primer del tercer article. A ambdues definicions el legislador europeu emprà el terme “*motiu mèdic greu*”, proveint-nos d’aquesta manera un llindar de gravetat aplicable al grau exigible per la concessió de l’adaptació de jornada. Caldrà veure si la jurisprudència acull el terme que proposa el legislador europeu o, d’altra banda, prefereix optar per un límit diferent.

A tall de conclusió, cal assenyalar que la gravetat de les necessitats del subjecte causant, a excepció de l’existència de document mèdic acreditatiu, haurà de ser interpretada d’acord amb el sentit comú i les circumstàncies d’aquest⁷².

4. ÀMBIT OBJECTIU DEL DRET D’ADAPTACIÓ DE JORNADA

Abans d’entrar a analitzar les diferents tipologies del dret d’adaptació de jornada que ens ofereix l’article 34.8 de l’ET, cal apuntar que es tracta d’un dret complementari al dret de reducció de jornada de l’article 37.6 de l’ET. És així ja que l’objectiu del legislador de proporcionar eines de conciliació familiar i laboral no es trobaria satisfet i resultaria insuficient si l’única mesura disponible fos la reducció de jornada.

Amb el dret d’adaptació de jornada i la recerca de la satisfacció de les persones treballadores pel que fa a la compatibilitat de la vida familiar i laboral, s’ha obert un ventall d’opcions pels beneficiaris del dret. Això no obstant, aquest ventall pot ser desproporcionadament ampli i convertir-se, com ja l’ha batejat part de la doctrina, en un dret de “jornada a la carta”. La naturalesa oberta del dret, reflectida en el seu articulat, i el caràcter summament casuístic d’aquest, que obliga a una ponderació de múltiples circumstàncies com poden ser la familiar, laboral, productiva i organitzativa, provoca que aquest dret no es trobi absent de crítica⁷³ i que, sovint, requereixi la intervenció dels tribunals.

Quan intentem establir un marc de les diferents tipologies que conforma el dret d’adaptació de jornada, veiem com el caràcter casuístic i l’obra jurisprudencial han provocat que aquesta no sigui una tasca fàcil. Per tant, tot i haver-se concedit a la pràctica, tal com es recull a la jurisprudència menor, adaptacions de jornada molt heterogènies, intentarem agrupar-les en funció del tipus de modalitat de què es tracti. El primer paràgraf de l’apartat vuitè de l’article 34 de l’ET estableix tres tipus de modalitats, a priori, existents en el dret d’adaptació de jornada.

⁷²Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 10

⁷³Navarrete, C. M. (2019). «Autodeterminación» («soberanía») sobre el tiempo y adaptación de la jornada «a la carta» por razones conciliatorias: entre utopías, derechos y quimeras. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, p. 12

4.1 ADAPTACIÓ, DISTRIBUCIÓ I ORDENACIÓ DE LA JORNADA

L'apartat vuitè de l'article 34 de l'ET, pel que fa al contingut del dret, pretén cobrir de manera àmplia una multiplicitat de possibles adaptacions de jornada en la cerca de la conciliació familiar i laboral. Principalment, aquesta és la raó per la qual advertim una gran inconcreció en la distinció de les expressions, d'una banda, “*adaptacions de la duració i distribució de la jornada*” i, d'altra banda, “*l'ordenació del temps de treball*”. El legislador, que persegueix una variada materialització del dret d'adaptació de jornada, es torna reiteratiu intentant crear aquest “segon grup” d'adaptacions de jornada amb el terme “ordenació”. Com aprecia Lasaosa (2022) el terme “*ordenació del temps de treball*” és un encert per part del legislador en el sentit que aquest és prou genèric per a recollir en el seu significat la primera locució de “duració i distribució”⁷⁴. Així i tot, tal com manifesta l'esmentada autora, el resultat final no sembla satisfactori, ja que aquest pateix una manca de claredat i hauria estat convenient enretirar l'expressió de “duració i distribució” per una òptima interpretació de l'article.⁷⁵ En conseqüència, en aquest treball tractarem aquest primer grup de modalitats del dret d'adaptació de jornada agrupant l'adaptació, la duració i l'ordenació de la jornada de treball.

En primer lloc, com a cas clar d'adaptació de jornada per la conciliació, trobem la supressió de determinats torns. Així, a manera d'exemple, és possible demanar l'exclusió del torn de tardes, coincidint aquest amb l'horari en el qual els menors necessiten més atenció dels pares, ja que les primeres hores del dia es troben en horari escolar⁷⁶. La supressió del torn de nit és una altra opció, al·legant la necessitat d'atenció que tenen els menors a càrrec i la perillositat del fet que aquests passin la nit sols.⁷⁷ L'eliminació de torns rotatius setmanals per establir un torn fix de matins, en vista a l'atenció de dos fills menors de dotze anys escolaritzats, també és una mesura acceptada pels tribunals⁷⁸. Així mateix, en segon lloc, les persones treballadores podran instar la supressió de les hores extraordinàries i complementàries o dels torns de guàrdia.⁷⁹ La mesura d'adaptació que radica en el gaudi de períodes de descans rotatius durant la setmana per recollir als fills menors de dotze anys de les activitats docents també és un altre dels instruments de conciliació permesos pels tribunals.⁸⁰ En tercer lloc, una de les eines d'adaptació de jornada més populars actualment és la de poder efectuar una jornada flexible. Un exemple és la possibilitat de realitzar la jornada entre les 7 i les 16.30 hores

⁷⁴Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 18

⁷⁵Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 49-51

⁷⁶Sentència del Jutjat Social de Salamanca 284/2019 (Secció 1^a), de 9 d'agost de 2019 FJ 2

⁷⁷Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries 745/2023 (Secció 1^a), de 25 de maig de 2023 (rec. 29/2023) FJ 3

⁷⁸Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 731/2022 (Secció 1^a), de 19 de desembre de 2022 (rec. 385/2022) FJ 3

⁷⁹Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2434/2023 (Secció 1^a), de 16 de maig de 2023 (rec. 931/2023) FJ 4

⁸⁰Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 460/2023 (Secció 4^a), de 30 de juny de 2023 (rec. 755/2022) FJ 3

essent únicament rellevant que la persona treballadora durant aquest espai de temps, amb lliure organització, dugui a terme les hores establertes contractualment.⁸¹

En aquest sentit, destacades són algunes de les mesures de distribució irregular de jornada que trobem en convenis col·lectius o sol·licituds com poden ser els mitjans de recuperació de jornada, els mètodes de bosses d'hores o diferents sistemes d'acumulació d'hores que nodreixen de gran flexibilitat les jornades laborals dels treballadors.⁸² En quart lloc, també es troba dins de l'àmbit d'adaptacions de jornada totes aquelles que estiguin centrades a satisfer i facilitar necessitats puntuals de les persones treballadores com podria ser acompanyar a menors o persones amb necessitats de cura a centres sanitaris o el desenvolupament de les pertinents gestions acadèmiques. Aquestes últimes adaptacions, com indica Godino (2020), es podrien proporcionar a les persones treballadores mitjançant llicències no retribuïdes⁸³. En relació amb les guàrdies i la seva adaptació, la STSJ de Navarra 177/2021, de 3 de juny de 2021⁸⁴, tracta el cas d'una treballadora de l'àmbit sanitari a qui s'atorga l'adaptació de jornada consistent en desenvolupar les hores de guàrdies mèdiques únicament durant els caps de setmana per la impossibilitat de conciliació familiar a la qual ha de fer front realitzant aquestes de dilluns a divendres. Finalment, cal tenir present que són possibles les unions entre les diferents modalitats que s'han esmentat en una única petició d'adaptació de jornada.⁸⁵ A tall d'exemple podem citar la STSJ d'Andalusia 3310/2020, de 29 d'octubre de 2020, on s'aborda la situació d'una treballadora que amb l'objectiu de tenir cura de la seva mare amb dependència en grau considerable i del seu germà amb discapacitat, sol·licita la modificació de l'horari diari a torn fix de matins de les 7 a les 14:30 hores i de forma paral·lela sol·licita no prestar serveis dissabte i diumenge⁸⁶. La sala concedeix aquesta combinació de mesures d'adaptació de jornada simultània a la persona treballadora gràcies a la seva argumentació raonable i proporcionada i a la nul·la gestió empresarial pel que fa a la contestació de la petició d'adaptació. Per continuar apreciand la flexibilitat del dret d'adaptació de jornada i l'extens que pot arribar a ser, cal destacar que la jurisprudència, tot i que majoritàriament menor dels tribunals socials i del TSJ, també dóna llum verda a aquelles adaptacions de jornada que consisteixin en permutes d'horaris o canvis de torn entre companys de feina.⁸⁷

⁸¹Sentència del Tribunal Superior de Justícia Canàries 745/2023 (Secció 1ª), de 25 de maig de 2023 (rec. 29/2023) FJ 2

⁸²Sentència de l'Audiència Nacional 262/2021 (Secció 1ª), de 22 de desembre de 2021 (rec. 280/2019) FJ 3

⁸³Godino, R. M. (2020). *Jornada de trabajo*. (1a ed.) Francis Lefebvre p. 17

⁸⁴Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Navarra 177/2021 (Secció 1ª), de 3 de juny de 2021 (rec. 169/2021) FJ 3

⁸⁵Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 53

⁸⁶Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 3310/2020 (Secció 1ª) de 29 d'octubre de 2020 (rec. 2083/2020) FJ 3

⁸⁷Sentència Jutjat Social Vigo 97/2023 (Secció 2ª) de 28 de febrer de 2023 FJ 2 “*porque precisamente las posibilidades de generar un acuerdo pueden pasar por explorar otras opciones como valorar la polivalencia profesional del demandante al ser indefinido o bien, investigar la posibilidad de permuta en los servicios con horarios compatibles*”

En sentit contrari, s'ha considerat que la petició d'adaptació de jornada per conciliació consistent en no treballar els dissabtes no es troba en la majoria dels casos entre les situacions raonables i proporcionades.⁸⁸ Així mateix, una sèrie de mesures que no han rebut el vistiplau dels tribunals pel perjudici organitzatiu que suposaria a l'empresa són aquelles que reclamen una adaptació horària que divergeix radicalment de l'horari pel qual havia estat contractada la persona treballadora. Pot ser el cas de persones que sol·liciten un horari de dilluns a divendres quan han estat contractades exclusivament per oferir serveis durant el cap de setmana⁸⁹ o la petició de distribució de jornada d'aquell treballador amb el qual l'empresa havia pactat una sèrie de serveis vint-i-quatre hores.⁹⁰

Per concloure aquesta modalitat de peticions d'adaptació de jornada, és necessari fer esment de la confusió que es pot donar quan se sol·licita, partint de l'apartat vuitè de l'article 34 del l'ET, una modificació de duració de la jornada que, a primera vista, es podria arribar a encasellar com a mesura pròpia del dret a una reducció de jornada de l'article 37. Res més lluny de la realitat, tal com assenyala Lasaosa (2022), amb l'adaptació de jornada les persones treballadores tenen la facultat de demanar reduccions de jornada⁹¹ que es trobin fora dels intervals que estableix l'apartat sisè de l'article 37⁹². Concretament, es pot requerir una disminució de jornada amb una minoració proporcional inferior a un vuitè a la vista de la norma jurídica del dret d'adaptació de jornada.

També és fonamental la STS 983/2023, de 21 de novembre de 2023 en la qual s'unifica doctrina establint que la petició de reducció de jornada vinculada a la modificació de l'horari de treball no pot suposar una alteració del règim de treball rotatiu ni qualsevol altre tipus d'alteració de la jornada ordinària de la persona sol·licitant⁹³. Davant la petició de la persona treballadora de reducció de jornada per guarda legal, modificant a més, el sistema de torns de treball per una jornada fixa de matins sobre la base de l'article 37.6 de l'ET, el tribunal entén que, tot i proporcionar el dret de reducció de jornada una capacitat de concreció de les condicions d'aquest, la reducció sempre s'ha de trobar dins dels límits de la jornada ordinària de la persona treballadora⁹⁴. Per tant, la substitució del règim de treball a torns per un sistema de torns únics de matins no comprenen una pura reducció de

⁸⁸Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 338/2023 (Secció 5^a) de 5 de juny de 2023 (rec 174/2023) FJ 3

⁸⁹Sentència del Tribunal Superior de Justícia de La Rioja 187/2020 (Secció 1^a) de 26 de novembre de 2020 (rec. 141/2020) FJ 2

⁹⁰Torregrosa, E. M. (2022). La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación. *La reordenación del tiempo de trabajo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. p. 649-651

⁹¹Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 55-58

⁹²Article 37.6 Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. "...tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella"

⁹³Sentència del Tribunal Suprem 983/2023 (Sala Social, Secció 1^a), de 21 de novembre de 2023 (rec. 3576/2020)

⁹⁴Article 37.7 Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. "La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada, prevists en els apartats 4, 5 i 6, correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària"

jornada, sinó que implica una alteració de la jornada ordinària de treball. En aquest cas, el Tribunal considera que, de manera errònia, la persona treballadora no ha fet ús del dret d'adaptació de jornada per modificar la distribució de la jornada de treball d'acord amb l'article 34.8 de l'ET, sinó que ha pretès una alteració de la jornada de treball per mitjà de l'ús del dret de reducció de jornada fora de l'extensió facultativa d'aquest.

4.2 EL TREBALL A DISTÀNCIA

La redacció de l'apartat vuitè de l'article 34 de l'ET també inclou el treball a distància⁹⁵ com una de les “*formes de prestació o modalitats*” disponibles per a satisfer la conciliació familiar i laboral de les persones treballadores. El treball a distància com a mesura per la conciliació i objecte de sol·licitud en el dret d'adaptació de jornada va ser introduït pel RD Llei 6/2019 i mantingut sense canvis significatius pel RD Llei 5/2023. No obstant això, cal tenir en consideració que el dret a treballar a distància també es trobava prèviament regulat a l'article 13 de l'ET i ara ha estat desenvolupat per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

En aquest sentit, l'apartat primer de l'article 5 de la Llei 10/2021 fa una remissió expressa a les disposicions legals o convencionals dictades en relació amb el treball a distància, quan recull que “*tot això sense perjudici del dret al treball a distància que pugui reconèixer la legislació o la negociació col·lectiva*” i ens dóna a entendre que si bé el treball a distància és una imposició per l'empresari, la llei també regeix aquell que ve imposat per norma legal o convencional.⁹⁶

Abans d'entrar en l'anàlisi del treball a distància com a eina de conciliació, cal també advertir que no podem confondre aquesta modalitat amb el teletreball que es va portar a terme de forma multitudinària durant la pandèmia per la COVID-19. El teletreball de pandèmia és un fet específic que té lloc durant unes circumstàncies excepcionals i sorgeix com a únic recurs per fer front a la suspensió de l'activitat laboral, als acomiadaments en massa i l'expedient de regulació d'ocupació.⁹⁷ A més, el teletreball de pandèmia tampoc pot ser equiparat al que es troba regulat a l'article 13 de l'ET, pel fet que no conté el requisit de voluntarietat del treballador, que és una de les tres característiques essencials del treball a distància⁹⁸.

⁹⁵Article 13 Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

⁹⁶Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 54-66

⁹⁷Collados, M. B. F. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.* p. 205-206

⁹⁸Acuerdo Marco Europeo para el Teletrabajo (AMET), suscrito el 16 de julio de 2002

És necessari destacar, que tot i fomentar la pràctica del treball a distància com a mesura positiva de conciliació familiar i laboral, aquesta pot provocar l'efecte contrari causant el fenomen de la "presencialitat virtual"⁹⁹ i ocasionar greus problemes de salut en les persones treballadores a conseqüència del perill que comporta l'anomenada desconexió digital¹⁰⁰. Així mateix, en la jurisprudència més actual, ja allunyada del teletreball pandèmic, trobem resolucions de diversa índole que ens presenten els diferents condicionants que es poden donar en l'adaptació de jornada per conciliació en la seva forma de treball a distància.

En aquest sentit, resolucions com la recent STSJ de Madrid 687/2023, de 5 de juliol de 2023 o la STSJ de Galicia 541/2022, de 3 de febrer de 2022, concedeixen a la persona treballadora el dret d'adaptació per cura de menor mitjançant la possibilitat de realitzar la mateixa jornada que estaven duent a terme fins al moment però a distància¹⁰¹. En aquest àmbit, no es considera oportuna l'al·legació empresarial pel que fa a un suposat increment de costos per l'empresa quan aquest no ha estat justificat objectivament i els treballadors utilitzen anàlegs instruments de treball, sigui de forma presencial o telemàtica.¹⁰² Com en el cas analitzat, el fet que la part empresarial tingui ofertes vigents en portals de cerca de treball en la seva modalitat a distància també és una qüestió que pot anul·lar tota negativa de l'empresari a acceptar les peticions de treball a distància d'un treballador per la seva conciliació familiar i laboral.¹⁰³

A més, també és possible la sol·licitud d'adaptació de jornada per acomplir parcialment les tasques de forma presencial i a distància sempre que aquesta labor mixta no il·lustrï de forma crítica el bon funcionament empresarial.¹⁰⁴

És anecdòtica la situació que ens presenta la SJSO de Mataró 251/2019, de 12 de setembre de 2019¹⁰⁵, en la qual la titular del dret sol·licita sortir trenta minuts abans del centre de treball determinats dies de

⁹⁹Torregrosa, E. M. (2022). La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación. In *La reordenación del tiempo de trabajo* (pp. 647-667). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. p. 649-651

¹⁰⁰Collados, M. B. F. (2021). El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. p. 396

¹⁰¹Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galicia 541/2022 (Secció 1ª), de 3 de febrer de 2022 (rec. 5108/2021) FJ 5: "*las decisiones de la demandada han de calificarse como genéricas, por tanto carentes de cualquier objetividad y justificación, pues no concreta el eventual perjuicio que pudiera seguirse de acceder al interés de la trabajadora* "

¹⁰²Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Coruña 3604/2023 (Secció 1ª), de 21 de juliol de 2023 (rec 2518/2023) FJ 4

¹⁰³Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 687/2023 (Secció 2ª), de 5 de juliol de 2023 (rec. 1384/2022) FJ 2

¹⁰⁴Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galicia 2449/2021 (Secció 1ª), de 25 de març de 2021 (Rec. 335/2021) FJ 5 veure: "*como directora de una residencia de mayores, no exigen de forma permanente la presencia de la actora en el centro de trabajo, por lo que pueden ser realizadas parcialmente de forma presencial y parcialmente de forma telemática. La gestión telemática de entrevistas, proveedores, contratación, etc., se ha considerado no sólo posible, sino también deseable y prevalente en una época como la actual* "

¹⁰⁵Sentència del Jutjat Social de Mataró 251/2019 (Secció 1ª). de 12 de setembre de 2019 FJ 3

la setmana per atendre les necessitats dels dos menors a càrrec seu i poder recuperar aquest període de forma telemàtica. El tribunal accedeix a la flexible petició de la treballadora en tant que, per la naturalesa de la seva ocupació, ja ha de dedicar diàriament un temps a l'ús del sistema informàtic empresarial i la mesura no suposaria cap perjudici per l'organització i producció de l'empresa.

D'altra banda, la part empresarial es pot veure perjudicada pel treball a distància i en conseqüència, assenyalar raons en contra d'aquesta modalitat, com pot ser el fet que pel correcte funcionament del sistema productiu empresarial sigui necessari que es realitzin les funcions del treballador de forma majoritàriament presencials.¹⁰⁶ L'empresari també pot adduir la importància que té en el desenvolupament de l'ofici el contacte entre operaris i treballadors de rang superior i que aquest no seria eficient si s'hagués de dur a terme telemàticament amb l'empleat sol·licitant.¹⁰⁷ Els tribunals a més, han denegat peticions d'adaptació de jornada en la seva forma de treball a distància per no buscar aquestes realment la conciliació familiar i laboral, sinó la comoditat per desenvolupar les tasques des d'una localitat diferent i distant a la del centre de treball.¹⁰⁸ Una altra de les raons de pes susceptibles de ser al·legades per l'empresa en la demostració dels perjudicis productius i organitzatius és el fet que la part empresarial no contempli i no tingui preparat un sistema per treballar a distància, a més de la minva en la productivitat que això pot suposar.¹⁰⁹

Relacionat amb el teletreball pandèmic que prèviament comentàvem, la recentíssima STSJ de Galícia 2554/2023, de 24 de maig de 2023 accedia a la petició de treball a distància de l'actora per considerar que les raons tècniques presentades per l'empresa no eren acordes al molt correcte funcionament que havia tingut aquesta durant la pandèmia amb una modalitat total de treball a distància¹¹⁰. El mateix tribunal conclouia la seva fonamentació sostenint que *“l'interès conciliatori de la part recurrent, que està clarament acreditat, ha de prevaldre sobre el genèric, imprecís, i insuficientment acreditat interès organitzatiu i productiu de l'empresa”*.

¹⁰⁶Sentència del Jutjat Social de Albacete 118/2022 (Secció 3^a) de 21 d'abril de 2022 FJ 2

¹⁰⁷Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Valladolid 3173/2023 (Secció 1^a), de 27 de juliol de 2023 (rec. 1562/2022) FJ 2

¹⁰⁸Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 460/2023 (Secció 4^a) de 30 de juny de 2023 (rec. 755/2022) FJ 2 *“lo cierto es que la petición de teletrabajo no está tanto vinculada en este supuesto a una mejor conciliación de la vida familiar con la laboral (para la que ya tiene concedida una reducción de jornada como se recoge en el hecho probado primero de la sentencia), sino al hecho de que quiere desarrollar su actividad profesional en una localidad distinta de aquella en que tiene su sede el centro de trabajo de la empresa, existiendo una importante distancia física”*

¹⁰⁹Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2974/2023 (Secció 1^a), del 16 de juny de 2023 (rec. 1685/2023) FJ 2

¹¹⁰Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2554/2023 (Secció 1^a), de 24 de maig de 2023 (rec. 1280/2023) FJ 3

4.3 EL CANVI DE CENTRE DE TREBALL

Com una altra de les tipologies del dret d'adaptació de jornada hem de fer esment de l'instrument del canvi de centre de treball com a mesura per la conciliació familiar i laboral. La possibilitat que les persones treballadores puguin demanar un canvi de lloc de prestació de serveis pot entrar dins de "*les formes de prestació (...) per fer efectiu el dret a la conciliació*" de l'article 34.8 de l'ET, si ho entenem de manera extensiva.

En aquest sentit, és clau la STSJ de Galícia 2449/2021, de 25 de maig de 2021. Al tribunal se li planteja el cas d'una dona treballadora amb ofici de venedora i dos fills menors de dotze anys que demana un canvi de centre de treball. Aquest trasllat el sol·licita al municipi on resideix amb els seus dos fills menors i el qual es troba a setanta quilòmetres de distància d'on es trobava treballant en aquell moment. La part empresarial refusa la petició fonamentant la negativa en el fet que no quedaven places disponibles en el centre de treball desitjat per la treballadora.¹¹¹ La sala, per resoldre la controvèrsia, es planteja el repte de contestar a quatre preguntes a les quals hauran de respondre afirmativament i de manera successiva per poder arribar al *quid* de la qüestió. De totes maneres, per la matèria que ens correspon analitzar, únicament ens centrarem en la primera d'elles. El tribunal es pregunta si podem incloure el lloc o centre de treball dins de "*la forma de prestació*" que fa esment l'apartat vuitè de l'article 34 de l'ET.

Per respondre, d'inici la resolució recorda que l'article 34.8 de l'ET té un objecte material del dret ampli i enigmàtic pel que fa al fragment "*forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància*". Tal concepte jurídic indeterminat no pot restringir el seu contingut tan sols al treball a distància atès que aquest està previst a la normativa com una de les possibilitats habilitades per l'articulat. El tribunal, fent referència a la STC 3/2007 de 15 de gener de 2007, creu que és necessari fer una interpretació àmplia i integradora del precepte en favor de possibilitar la conciliació laboral i familiar efectiva com un dret de totes les persones treballadores.¹¹²

Conclou considerant que el dret d'adaptació de jornada pot emparar el canvi de centre de treball, sent igualment necessària la satisfacció dels condicionants de raonabilitat, proporcionalitat i necessitats productives i organitzatives empresarials, a més de la petició per part del subjecte causant. Postura oposada és la que mantenen altres resolucions respecte a la sol·licitud de canvi de centre de treball emparant-se en el dret d'adaptació¹¹³. La SJSO de Segovia 468/2021, de 19 d'octubre de 2021, tracta el cas d'una treballadora que fonamenta la seva petició d'ocupar una vacant en centre de treball

¹¹¹Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2449/2021 (Secció 1ª), de 25 de maig de 2021 (rec. 335/2021) FJ 7

¹¹²Royo Torrecilla, E. (2021). Interpretación integradora. del art. 34.8 LET: adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar. *Revista de jurisprudencia laboral*, p. 1-7.

¹¹³Sentència del Tribunal Constitucional 3/2007 de 15 de gener de 2007

diferent, en la situació de dependència moderada en què es troba la seva mare. El tribunal disposa, en primer lloc, que el canvi d'horari sol·licitat, a causa de les circumstàncies i necessitats del subjecte causant, no solucionarà el problema i aquest continuarà provocant dificultats similars.¹¹⁴ En segon lloc, l'òrgan judicial veu encertada l'argumentació empresarial sobre l'existència a l'empresa d'un sistema de "concurso de traslats" en el qual cada treballador pot sol·licitar noves vacants en diferents centres i respecte al fet que la concessió a la treballadora perjudicaria el dret dels seus companys¹¹⁵. Amb tot això, els tribunals també han denegat peticions de canvi de centre acompanyades de fixacions d'horari per considerar que aquestes no facilitaven la conciliació en qüestió i que els ajustaments empresarials necessaris per acomodar dues mesures simultànies podien ser realment perjudicials.¹¹⁶

Altrament, és interessant la pregunta que planteja Torregrosa (2022), sobre si l'empresa, per poder mantenir el dret d'adaptació d'un treballador, pot traslladar de centre de treball a aquest¹¹⁷. La STC 155/2021, de 13 de setembre de 2021, respon a aquesta pregunta de manera afirmativa tractant el cas del canvi de centre de treball que efectua l'UCI a una infermera en resposta a la seva petició de reducció de jornada. La sala, després d'exposar que l'UCI de pediatria necessita una continuïtat assistencial constant per raó dels serveis i pacients que tracten, determina que el canvi de centre respon a exigències mèdic-organitzatives. En definitiva, considera que no existeix vulneració dels drets que confereix l'article 14 CE a la treballadora sinó que el canvi de centre és degut a motius organitzatius i de funcionament empresarial que no poden ser coberts amb una infermera a jornada reduïda¹¹⁸. A propòsit de la petició de conciliació de la vida familiar i laboral i relacionat amb el lloc de prestació de serveis, també és possible que la persona treballadora sol·liciti no fer viatges de treball sobre la base del dret d'adaptació de jornada.¹¹⁹

Pel que fa als convenis col·lectius, aquests també poden proposar mesures d'adaptació concretes relatives al centre de treball en favor de la conciliació familiar i laboral dels seus treballadors¹²⁰.

¹¹⁴Sentència Jutjat Social Segovia 468/2021 (Secció 1^a), 19 d'octubre de 2021 FJ 4

¹¹⁵Sentència Jutjat Social Segovia 468/2021 (Secció 1^a), 19 d'octubre de 2021 FJ 3

¹¹⁶Sentència Tribunal Superior de Justícia de Galícia 1852/2022 (Secció 1^a) de 21 d'abril de 2022 (rec. 202/2022) FJ 5

¹¹⁷Torregrosa, E. M. (2022). La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación. In *La reordenación del tiempo de trabajo* (pp. 647-667). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. p. 14-16

¹¹⁸Sentència del Tribunal Constitucional 155/2021, 13 de setembre de 2021 FJ 4

¹¹⁹Sentència del Tribunal Superior de Justícia Illes Balears 464/2022 (Secció 1^a), de 27 de setembre de 2022 (rec. 182/2022) FJ 1

¹²⁰Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 53-55

5. L'EXECUCIÓ DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA

Com ja s'ha dit anteriorment, l'apartat vuitè de l'article 34 de l'ET confirma el dret d'adaptació de jornada com una expectativa de dret i no com un dret subjectiu complet i incondicionat. L'adaptació de jornada que pretengui la persona treballadora haurà de ser provada per la persona interessada mitjançant raons que legitimin la seva petició i l'interès en aquestes mesures.¹²¹ A més, haurà de ser proporcionada i raonable en relació tant amb les seves pròpies necessitats conciliadores com amb les necessitats productives i d'organització de l'ocupador. Així és que, tot i existir una clara necessitat de conciliació per part de la persona treballadora, serà imperativa la prèvia sol·licitud d'adaptació del treballador per poder fer néixer el dret.¹²² El mateix redactat de l'article no dona lloc a confusions quan assenyala que “*les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions...*”, descartant així que ens trobem davant un dret indubitable del titular a adaptar la seva jornada.

Altrament, és remarcable que el dret d'adaptació, en comparació amb altres drets, no tingui una regulació detallada del procediment de concessió d'aquest. L'article 34.8 de l'ET solament fa referència a la conveniència d'una negociació col·lectiva, que haurà de ser prèviament negociada i confeccionada en el corresponent conveni col·lectiu o document equivalent, i en defecte d'aquest fa una crida a la negociació individual. L'elaboració d'una normativa més detallada i concisa per part del legislador podria evitar la inseguretats a la qual es veuen sotmesos tant la part empresarial com el sol·licitant en la manera de procedir i hauria allunyat l'abundant judicialització a la qual s'ha vist sotmès el dret d'adaptació de jornada¹²³. Amb tot, cal tenir present que el caràcter extremadament casuístic del dret es podria veure perjudicat si es confeccionés un règim legal molt més minuciós des del prisma procedimental.

En un altre ordre de coses, sembla encertada l'apreciació de Sánchez-Urán (2019), quan afirma que el dret d'adaptació de jornada, tot i ser un dret d'exercici condicionat, és un dret individual “reforçat”¹²⁴. La característica de “dret consolidat o reforçat” la podem entendre per l'obligació que té la part empresarial de donar una resposta justificada dels possibles perjudicis a escala productiva i organitzativa que li provocaria aquesta adaptació, i per la facultat que té el treballador de recórrer a la jurisdicció social en cas de no arribar a un acord satisfactori amb l'empresa. Arran de la recent reforma del RD 5/2023, i tot i que la doctrina i la jurisprudència en relació amb aquest dret sigui encara escassa, és convenient afegir com a tercer factor consolidador del dret la presumpció de la

¹²¹de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España). p. 219

¹²²Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 48

¹²³Morillo-Velarde, L. M. (2023). El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (56). p. 6

¹²⁴Sánchez-Urán Azaña, Y. (2019). Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, p. 1-10.

concessió del mateix al sol·licitant en els casos en els quals l'empresa no doni resposta motivada en el termini que marca la normativa. D'aquesta novetat introduïda pel RD 5/2023, i d'altres, en parlarem més endavant.

5.1 LA SOL·LICITUD DEL DRET D'ADAPTACIÓ DE JORNADA

La primera actuació necessària per part del treballador en la recerca de la conciliació familiar i laboral fent ús del dret d'adaptació de jornada és la sol·licitud de gaudi per part de la persona treballadora a l'empresa. L'ET, a part de la necessitat de sol·licitud com a tal, no regula una concreta informació addicional que aquesta hagués d'incorporar, com podrien ser requisits de forma o de contingut.¹²⁵

No obstant això, podem extreure alguns requisits que la doctrina i la jurisprudència, sobretot menor, han anat detallant, des del punt de vista formal. Així, la petició d'adaptació de jornada haurà de ser de forma expressa i, tot i que no està establert a la normativa en qüestió, autors com Barrios (2019) i Tarabini-Castellani (2020) consideren que aquesta haurà de ser elaborada preferiblement per escrit, al·legant raons de seguretat jurídica¹²⁶. L'exigència d'una petició escrita¹²⁷ es pot entendre per la necessitat de justificació de l'execució del dret i pel fet que, en absència de conveni col·lectiu, l'empresa haurà de respondre, en virtut d'una negociació individual, també de forma escrita. Amb l'objectiu que el procediment de reconeixement del dret s'iniciï, ja sigui segons el procediment establert a la negociació col·lectiva o, en defecte d'aquest, per mitjà de la negociació individual, la persona treballadora ha de certificar que el document de sol·licitud ha arribat a l'òrgan empresarial amb competència per atendre tals peticions.¹²⁸

Pel que fa als requisits de contingut, la requesta per assolir la conciliació familiar haurà de preveure una sèrie de detalls bàsics per la concessió del dret.¹²⁹ En primer lloc, serà preceptiva la menció de la persona que requereix l'atenció de la persona treballadora i que ha originat la sol·licitud del dret. Per tant, el subjecte causant, sigui un o diversos menors de dotze anys o persones amb necessitats de cura, haurà de ser referenciat en la redacció de la sol·licitud. A més de justificar l'existència de la persona

¹²⁵Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 59

¹²⁶Baudor, G. L. B. (2019). Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (9), 3.

¹²⁷Tarabini-Castellani Aznar, M. (2020) Ejercicio y dinámica del derecho. *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. (1a ed.) Wolters Kluwer España p. 245

¹²⁸Rodríguez Pastor, G. (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 60

¹²⁹Balaguer, M. L. (2019). 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*, p. 109

necessitada, també s'haurà de descriure la impossibilitat de conciliació pel que fa a la distribució, o qualitativa o quantitativa, de la jornada i la urgència de cura dels subjectes en qüestió. A aquest requisit del fons de la petició, tot i no estar previst legalment, la jurisprudència li atribueix una capital importància pel que fa a la concessió del dret. Així, el cas que tracta la STSJ d'Andalusia 1281/2019, de 16 de maig de 2019, és un bon exemple. La sala estima el recurs de la part empresarial atenent el fet que consideren exigible que el titular del dret demostrï el conflicte que existeix entre la jornada i la necessitat de conciliació i faci explícit tal motiu a fi i efecte de gaudir de l'adaptació horària sol·licitada¹³⁰. El tribunal, davant la manca de justificació del sol·licitant, conclou que “*els treballadors podran fer ús d'aquesta flexibilitat horària amb la necessitat d'indicar a l'empresa motiu concret, familiar o personal, que ho justifica*”. A més, és igualment exigible la prova que acrediti tot el que s'ha manifestat a la petició. És a dir, és ineludible l'acreditació de dades com poden ser l'edat del menor mitjançant el seu document identificatiu o el llibre de família, els horaris escolars, el certificat de discapacitat o dependència de les persones amb necessitats de cura i l'agenda de residències geriàtriques o de centres psiquiàtrics, entre d'altres. En darrer lloc, l'empleat facilitarà a l'empresa la proposta concreta d'adaptació de jornada que ell consideri òptima per contribuir a l'harmonia de la seva vida laboral i personal. En qualsevol cas, la persona treballadora podrà presentar a la part empresarial, indicant un ordre de prioritat, opcions d'adaptació de jornada diferents de la principal, però que li permetin igualment portar a terme la conciliació familiar i laboral que pretén.¹³¹ La presentació de proposicions alternatives suposarà un avantatge pel sol·licitant, en tant que faciliten els termes de negociació, disposant l'empresari de múltiples alternatives per acceptar la petició d'adaptació de jornada.

De fet, cal destacar l'especial transcendència que té una adequada elaboració de sol·licitud d'adaptació de jornada, que es pot veure reflectida¹³² en la transcripció d'aquesta que fan els tribunals en la redacció de moltes de les seves resolucions¹³³, com és el cas de la SJSO de Ponferrada 376/2019 de 15 de novembre de 2019, en la qual el tribunal inclou en la resolució la petició d'adaptació de jornada per ser, en aquest cas, la principal demostració de la justa concessió del dret.

¹³⁰Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 1281/2019 (Secció 1^a), de 16 de maig de 2019 (rec. 933/2019) FJ 3

¹³¹de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España). p. 240

¹³²Rodríguez Pastor, G. (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 59

¹³³Sentència Jutjat Social de Ponferrada 376/2019 (Secció 2^a), de 15 de novembre de 2019 FJ 3

5.2 LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Com ja s'ha comentat, el paper de la negociació col·lectiva continua sent de gran importància en la regulació continguda en el RD Llei 5/2023, atès que es preveu com la via preferent d'establiment dels criteris per resoldre l'aspiració del sol·licitant. De fet, l'ús de la negociació col·lectiva beneficia a les persones treballadores si entenem el conveni col·lectiu com una eina de tutela potenciadora dels drets dels empleats¹³⁴. A més, és una manera de no haver d'acórrer a la negociació individual, esquivant idò un potencial procediment judicial. Així i tot, el RD Llei 5/2023 presenta una novetat respecte a l'anterior RD Llei 6/2019 pel que fa a la negociació col·lectiva. La nova redacció de l'apartat vuitè de l'article 34 de l'ET en el seu quart paràgraf preveu que “*en la negociació col·lectiva es podran establir...*” en comparació amb l'anterior “*en la negociació col·lectiva es pactaran*”, de manera que ens dóna a entendre que la regulació del procediment d'adaptació de jornada en la negociació col·lectiva ja no és imperativa. Tal com s'ha dit, la negociació col·lectiva és altament necessària, però això no ha estat obstacle pel legislador per minvar clarament la magnitud d'aquesta amb una xocant nova redacció. Aquest pacte col·lectiu continua configurant-se com una possibilitat, i no com un deure, de manera que serà de lliure facultat de negociació per part dels representants dels treballadors i l'empresari.¹³⁵

Això no obstant, la negociació col·lectiva es continua presentant com l'opció principal per les persones treballadores i en la qual s'hauran de pactar les diferents mesures per l'exercici del dret d'adaptació de jornada amb l'objectiu de la conciliació familiar i laboral. Per la part empresarial és convenient establir a la negociació col·lectiva les determinades mesures d'adaptació de jornada atès que l'existència de regulació convencional dóna seguretat quant al procediment, i podria concretar com s'ha de portar a terme la negociació individual amb la persona treballadora per part de l'empresa. A més, es pot preveure que el sol·licitant de l'adaptació de jornada tingui dret a què un representant dels treballadors estigui present durant el procediment de la negociació col·lectiva.¹³⁶

Arribat a aquest punt, la genèrica expressió “negociació col·lectiva” engloba diferents documents d'acords laborals o instruments de regulació com podrien ser els convenis col·lectius de qualsevol sector funcional i territorial, que es posicionen com el recurs cabdal, i també els plans d'igualtat o els acords empresarials¹³⁷. Fixar els termes d'exercici del dret mitjançant normes generals o específiques no és tasca senzilla pel conegut caràcter extremadament casuístic d'aquest. De fet, com ja avança el

¹³⁴de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España). p. 221

¹³⁵de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España). p. 219-220

¹³⁶Morillo-Velarde, L. M. (2023). El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (56).. p. 109

¹³⁷Forteza, J. L. (2014). Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar. *Documentación Laboral*, (100), 37-52. p. 37-39

mateix article 34.8 de l'ET, les mesures d'exercici del dret d'adaptació s'hauran d'acollir a sistemes i criteris que garanteixin la inexistència de discriminació indirecta i directa entre persones treballadores d'ambdós sexes.

La regulació convencional lògicament, no podrà limitar el dret d'adaptació més enllà del límit establert legalment, referent a les raons d'organització o producció i tampoc té la facultat d'eliminar determinades formes concretes de conciliació laboral i familiar, atès el contingut de dret mínim necessari de les regulacions contingudes a l'ET.¹³⁸ Tampoc es podran establir clàusules limitatives del dret d'adaptació en els convenis col·lectius. Són clàusules limitatives aquelles que condicionin la concessió del dret a una antiguitat mínima del treballador o les que permetin denegar sol·licituds quan el nombre de persones de l'empresa subjectes al dret d'adaptació de jornada sobrepassi un determinat llindar. Així mateix, els convenis col·lectius s'estarien extralimitant en les seves funcions amb l'exigència de clàusules que imposin l'acreditació de situacions familiars de gravetat o quan detallin específicament qui poden ser els subjectes causants del dret. En aquests casos no podríem parlar d'una regulació convencional vàlida atès que l'ET no exigeix una situació greu, sinó una necessitat de conciliació.

Referent al contingut de la regulació convencional, aquesta pot tractar tant aspectes de fons com aquells relatius a les formalitats del dret. D'entrada, sense ànim d'exhaustivitat i començant per les qüestions formals, la regulació podrà portar aparellada diverses indicacions pel que fa a la sol·licitud de la persona treballadora. Aquesta pot establir un model de sol·licitud genèric, exigir la forma escrita de la petició, determinar una sèrie de pautes per l'execució del dret o establir un termini màxim entre la sol·licitud i la resposta empresarial, que sempre haurà de ser més avantatjós que l'establert a l'ET, i per tant inferior als quinze dies que marca l'ET.¹³⁹ També pot imposar a la part empresarial determinades accions com poden ser la motivació en les respostes, l'obligació de reunió en determinats casos o la necessitat de superar un llindar de mínimes raons de producció i organització, entre d'altres. Addicionalment, les clàusules convencionals podran preveure garanties per les persones treballadores durant el procés de negociació com podria ser l'obligació d'informació al representant dels treballadors de totes les novetats que puguin sorgir durant el procediment.¹⁴⁰

Pel que fa a les qüestions de fons de la regulació convencional, Rodríguez (2020) les divideix en tres blocs¹⁴¹. En primer lloc, si la regulació convencional té l'objectiu de confeccionar un contingut de

¹³⁸Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 103

¹³⁹Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 61

¹⁴⁰Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 111-113

¹⁴¹Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de*

conciliació familiar i laboral al voltant del dret d'adaptació, la previsió en aquesta regulació s'haurà de fer respecte de l'article 34.8 de l'ET i no respecte al precepte de reducció de jornada. En segon lloc, pot incloure, davant la concurrència de peticions d'adaptació de jornada i altres mesures de conciliació per part de diferents treballadors, criteris per ordenar les sol·licituds, com per exemple instruments de prioritat temporal, eines que valorin la urgència de la conciliació o fins i tot mecanismes interns de solució de conflictes.¹⁴² En tercer lloc, a la regulació convencional seran aptes d'incorporació la concreció de les diferents modalitats adoptades del dret previstes per gaudir de la conciliació laboral i familiar.

Per identificar les mesures de conciliació familiar i laboral dins de la regulació convencional pertinent haurem d'atendre el contingut de les clàusules incorporades. No serà de capital importància la redacció d'aquestes clàusules, i per tant que en elles apareguin els termes d'adaptació de jornada, sinó el fet que es doni l'opció de modificació de jornada per conciliació atenent les característiques pròpies del dret d'adaptació. De manera que clàusules generals, com aquelles de flexibilitat horària o de treball a distància que siguin d'aplicació per la totalitat dels treballadors sense tenir en compte raons d'impossibilitat de conciliació familiar i laboral, no formaran part del dret regulat a l'article 34.8 de l'ET.¹⁴³

Un altre punt important són els casos en els quals s'ha regulat de forma incompleta o només parcial el contingut del dret d'adaptació de jornada a la negociació col·lectiva. En aquests casos, serà inevitable que sorgeixi la negociació individual per aplicació del que estableix l'ET. Així mateix, Lasaosa (2022), amb anterioritat a la reforma del RD Llei 5/2023, fa un estudi i una anàlisi crítica general d'algunes de les clàusules que trobem a convenis col·lectius, plans d'igualtat i acords interprofessionals que pretenen regular el dret d'adaptació de jornada des de la branca de la negociació col·lectiva¹⁴⁴. D'entrada, avisa que una gran part de les clàusules que trobem a la regulació convencional transcriuen literalment allò que es troba a l'article 34.8 de l'ET. Altres, sense més complicacions, es remeten directament al contingut de l'esmentat article. També predominen les clàusules on bàsicament s'estableixen suggeriments o aspiracions de formular mesures de conciliació sense cap mena d'especificació. Igualment, i com ja hem dit abans, les clàusules limitatives del dret d'adaptació són de recurrent inclusió en les regulacions convencionals de les empreses, fet que comporta que siguin contràries al marc legal establert. Les limitacions i la ineficàcia d'alguna d'aquestes clàusules es pot explicar per la gran dificultat que suposa la negociació i l'elaboració d'una

marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 60-62

¹⁴²Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 114

¹⁴³Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 98

¹⁴⁴Idem

regulació convencional amb regles d'aplicació general davant un dret excessivament casuístic que pot presentar infinitat de situacions amb necessitat de conciliació.

5.3 LA NEGOCIACIÓ INDIVIDUAL

En absència de regulació en la negociació col·lectiva, és deure de l'empresa iniciar la fase de negociació individual, segons la configuració establerta a l'ET. Aquesta expressió “*en la seva absència, l'empresa, davant la sol·licitud de la persona...*”¹⁴⁵ s'haurà d'interpretar en el sentit que la negociació individual es posarà en marxa sempre que no existeixi regulació convencional i també quan la sol·licitud d'adaptació no pugui ser situada en cap d'aquelles mesures de conciliació que contempli la negociació col·lectiva¹⁴⁶. Així mateix, s'entén que tot i existir regulació convencional a l'empresa, es podrà arribar a acords mitjançant la negociació individual essent l'escenari idoni d'adaptació de jornada aquell on puguin cohabitar ambdues mesures. Si bé aquests acords individuals hauran de respectar la regulació convencional, en cas que n'hi hagi, i no podran contradir allò que figuri a les seves clàusules. El que no és ajustat a dret és que la part empresarial doni resposta negativa a la petició de l'adaptació de jornada per la mera carència de regulació convencional. Això no obstant, l'empresa sí que podria declinar l'obertura de negociació individual en els casos en què s'hagin pactat uns termes diferents de procediment a la regulació convencional pel que fa al gaudi del dret.¹⁴⁷

El RD Llei 5/2023 també incorpora canvis respecte a l'anterior RD Llei 6/2019 en l'apartat de negociació individual del dret d'adaptació de jornada. Aquestes modificacions vénen motivades per les pautes que recull l'article 9 de la Directiva 2019/1158/UE. Així l'apartat segon de l'article al qual hem fet esment proclama que “*els ocupadors estudiaran i atendran les sol·licituds d'acollir-se a fórmules de treball flexible (...) en un període raonable de temps (...)*”. L'expressió “*en un període raonable de temps*” és acollida volentersament pel legislador espanyol a fi i efecte que el nou article 34.8 de l'ET, en el seu paràgraf quart¹⁴⁸, estableix una negociació individual entre el treballador i la part empresarial “*amb la màxima celeritat*” i que en cap cas podrà tenir una duració superior a quinze dies. De fet, la variació més destacable pel que fa al nou redactat de l'article 34.8 de l'ET és la relativa a l'escurçament de la duració de la negociació individual, adoptant un període de quinze dies de negociació com a màxim, que millora de manera considerable els trenta dies que exposava l'anterior RD Llei 6/2019 i dota de molta més congruència el contingut del dret d'adaptació. Així, podem dir

¹⁴⁵Article 34.8 ET “*En la seva absència, l'empresa, davant la sol·licitud de la persona treballadora, obrirà un procés de negociació amb aquesta que haurà de desenvolupar-se amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de quinze dies, presumint-se la seva concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini*”

¹⁴⁶Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 70-71

¹⁴⁷Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 73

¹⁴⁸Article 34.8 ET “*...haurà de desenvolupar-se amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de quinze dies, presumint-se la seva concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini*”

que la minoració del període de negociació nodreix de coherència al dret si entenem que una negociació que s'allargui excessivament pot desproveir de sentit i contingut la conciliació familiar i laboral del sol·licitant¹⁴⁹. Una negociació perllongada en el temps pot fer desaparèixer la necessitat d'atenció del subjecte causant o provocar que aquesta urgència hagi de ser atesa fent ús d'altres mitjans, i no hi ha dubte que tal fet suposa un greu perjudici per la persona treballadora que, més enllà d'optimitzar la utilitat del dret, ha de dirimir les dificultats que li suposa una extensa negociació¹⁵⁰.

Per donar consistència a aquesta reducció del temps de negociació, el legislador preveu, en el mateix paràgraf quart de l'article 34.8 de l'ET, que en cas de no complir-se per la part empresarial el termini de negociació individual de quinze dies, es presumeix “*la seva concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini*”. És a dir, el legislador amb l'objectiu d'accelerar aquest procés de concessió del dret d'adaptació, incorpora una presumpció del dret en aquells casos en què l'empresari no compleixi les seves obligacions de negociar en el període establert per llei. De manera que la part empresarial ha de negociar davant la sol·licitud de la persona treballadora exposant les seves raons d'organització i producció de forma justificada i buscant sempre les opcions de possible acord amb les persones treballadores¹⁵¹. En cas contrari, l'esgotament del període de quinze dies sense negociació activarà el dret de concessió a l'adaptació que manifesta la petició del treballador i no s'admetrà prova en contra de la part empresarial.¹⁵² Amb tot, de manera prèvia al RD Llei 5/2023 ja hi havia una clara tendència jurisprudencial a atorgar l'adaptació de jornada en aquells casos en els quals la part empresarial havia omès, fos de forma voluntària o no, la seva obligació de negociar.¹⁵³

En un altre ordre, és destacable, com apunta Blasco (2023), la nova redacció del paràgraf cinquè de l'article que treballem, pel que fa al fet que el legislador dóna preferència a l'acceptació de la sol·licitud i convida l'empresari a atendre les necessitats de la persona treballadora¹⁵⁴. No podríem entendre-ho diferent si comparem la redacció actual “*finalitzat el procés de negociació, l'empresa, per*

¹⁴⁹Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 12-13

¹⁵⁰Rojas, P. N. (2023). La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), p. 84-85

¹⁵¹Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó 13/2021 (Secció 1ª) de 19 de gener de 2021 (rec. 637/2020) FJ 6 veure: “*S'ha produït per tant la infracció, declarada en la sentència d'instància, de l'art. 34.8 de l'Estatut dels Treballadors per part de l'empresa demandada, al no haver dut a terme el període de negociació establert en el mateix i no haver acreditat les raons organitzatives o productives que justificuessin la seva negativa a la concreció horària interessada per la demandant*”

¹⁵²Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 13-15

¹⁵³Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 5772/2021 (Secció 1ª), d'11 de novembre de 2021 (rec. 3613/2021) FJ 3 “*l'empresa havia d'haver iniciat un procés de negociació amb la treballadora, negociació que ha omès, conforme a l'indicat. I, consegüentment, mancament aquesta negociació, la sol·licitud de la treballadora, sempre que no constitueixi un abús de dret, ha de gaudir en principi de viabilitat jurídica*”

¹⁵⁴Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 15.

escrit, comunicarà l'acceptació de la petició. En cas contrari (...)” amb la del text anterior¹⁵⁵, que establia que *“l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici”*. L'òrgan legislatiu té una clara intenció de posicionar l'acceptació de la petició com a opció prevalent i que aquest sigui el curs d'acció adequat per la gran majoria de negociacions individuals.

Una altra variació positiva que ens proporciona la redacció del RD Llei 5/2023 en comparació a l'anterior RD Llei 6/2019 és l'obligació empresarial de motivar mitjançant raons objectives les propostes alternatives o la resposta negativa que pugui donar enfront de la sol·licitud de l'interessat. En atenció a això, i com indica el precepte *“quan es plantegi una proposta alternativa o es denegui la petició, es motivaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió”*. És a dir, l'empresari ja no haurà de justificar únicament la denegació de la petició, sinó també les propostes alternatives que presenti.¹⁵⁶

5.3.1 EL PROCÉS DE LA NEGOCIACIÓ INDIVIDUAL

La negociació individual entre la persona treballadora i la part empresarial té inici, com ja s'ha dit, amb la sol·licitud d'adaptació de jornada per part del subjecte interessat. L'empresa tindrà l'obligació de contestar a la sol·licitud obrint d'aquesta manera la negociació individual del dret. L'incompliment empresarial d'obertura del procediment de negociació, a més de comportar el reconeixement del dret sol·licitat per la persona treballadora, com ja s'ha comentat, podrà comportar la imposició d'una sanció administrativa greu¹⁵⁷, que podrà oscil·lar entre els 751 euros fins als 7.500 euros de sanció, depenent del grau d'aquesta¹⁵⁸. Cal afegir que l'empresa, com indica la STSJ de Madrid 843/2020, de 28 de setembre de 2020, davant la concurrència de sol·licituds d'adaptació de jornada per part de diversos treballadors, té la facultat d'iniciar la negociació individual de forma conjunta amb aquesta pluralitat de sol·licitants¹⁵⁹.

¹⁵⁵Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació. Modificació de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors *“Finalitzat el mateix, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici”*

¹⁵⁶Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 17

¹⁵⁷Maragall, J. A. (2019). 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*, (199) p. 22-24

¹⁵⁸Article 40.1 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

¹⁵⁹Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 843/2020 (Secció 5ª), de 28 de setembre de 2020, (rec. 436/2020) FJ 4

En el moment que l'empresa obri el procediment de negociació individual, les parts disposaran d'un termini de quinze dies per tractar la qüestió i abans de la finalització d'aquest període de temps l'empresa haurà de donar una resposta escrita a la petició. Durant la negociació, com ja s'ha dit prèviament, el sol·licitant haurà de provar les circumstàncies personals i laborals que li impedeixen portar a terme la conciliació, tot demostrant mitjançant documentació l'existència d'aquestes raons. Per la seva part, l'empresa, acreditarà les causes organitzatives i de producció que li impedeixen acceptar la concreta adaptació de jornada, en provocar un greu perjudici per l'empresa. La part empresarial també estarà obligada, durant el transcurs de la negociació individual, a modificar la seva proposta inicial, si aquesta existís i no fos adient en relació amb les necessitats de conciliació del treballador¹⁶⁰. En cas contrari, la negociació pot no ser vàlida i esdevenir l'actitud passiva empresarial un factor clau per la concessió del dret durant un ulterior litigi¹⁶¹. Com ja havíem esmentat, ambdues parts hauran d'actuar sempre d'acord amb el principi de bona fe.¹⁶²

En conjunt, i com apunta Casas (2018), a la negociació s'ha de portar a terme una avaluació dels drets fonamentals en conflicte i fer un esforç uniforme per trobar mesures funcionals que puguin proporcionar la possibilitat de conciliació a la persona treballadora sense que això suposi un greu perjudici per les necessitats organitzatives i productives empresarials¹⁶³. Aquesta ponderació d'interessos s'haurà de tractar prenent en consideració la dimensió constitucional del dret d'adaptació de jornada i sempre eludint la possible vulneració del mateix mitjançant denegacions injustificades. En atenció a això, la part empresarial no tindrà llibertat per indagar en la vida privada de la persona treballadora o reclamar informació d'aquesta que pugui vulnerar el seu dret a la intimitat.¹⁶⁴ Per tant, i com ja hem analitzat en un capítol previ, l'empresa no té la facultat d'exigir al treballador que demostrï la impossibilitat que un cònjuge, familiar o tercer pugui responsabilitzar-se de l'atenció o cura del subjecte causant objecte de la sol·licitud. Ni menys podrà l'empresari en el decurs de la negociació individual generar despeses amb la intenció que siguin sufragades pel sol·licitant quan no és la seva obligació. Aquestes despeses poden incloure desplaçaments injustificats, costos de documentació innecessària per la negociació, costos legals prescindibles o despeses de formació no justificades. La jurisprudència menor entén que totes aquestes actuacions empresarials anteriorment

¹⁶⁰Morillo-Velarde, L. M. (2023). El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (56). p. 111

¹⁶¹Sentència Jutjat Social Burgos 49/2022 (Secció 5ª), de 31 de gener de 2022 FJ 2

¹⁶²Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 76-77

¹⁶³Casas, B. M.E. (2018) Conciliación de la vida familiar y laboral. Constitución, legislador y juez. *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* (10) p. 1065-1084

¹⁶⁴Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 64

descrites són impròpies d'un comportament d'acord amb el principi de la bona fe per tenir com a fi perjudicar a la persona treballadora de manera arbitrària.

En favor de portar a terme una negociació eficaç i trobar una mesura d'adaptació de jornada que faciliti la conciliació familiar i laboral de la persona treballadora, són admissibles acords flexibles entre les parts com podria ser l'ampliació del termini de negociació. Igualment, és evident que la negociació individual haurà d'orbitar en tot moment sobre la figura de la sol·licitud inicial i els termes que aquesta ha fixat, sens perjudici d'alteracions degudes a necessitats organitzatives o productives de l'empresa.¹⁶⁵

Un cop finalitzat el termini dels quinze dies de negociació, l'empresa haurà de comunicar al treballador sol·licitant una decisió. En aquest punt de finalització de la negociació individual, la persona treballadora gaudeix de tres garanties conferides pel precepte legal¹⁶⁶. Primerament, l'empresa té l'obligació de resposta expressa. En segon lloc, la part empresarial té l'obligació formal de comunicar a l'interessat la decisió per escrit. Finalment, la resposta haurà d'estar degudament justificada i raonada.

Els possibles pronunciaments que pot emetre la part empresarial poden consistir en la simple acceptació de la petició d'adaptació de jornada; el plantejament d'una proposta alternativa; o la denegació de la sol·licitud¹⁶⁷. En primer lloc, l'acceptació de la petició d'adaptació de jornada és la decisió anhelada per la persona treballadora i aquesta suposa el reconeixement o l'acceptació d'allò que s'ha demanat a la sol·licitud inicial. També pot ser el resultat de l'acord al qual s'hagi arribat durant la negociació individual entre les parts. Per altra part, l'adaptació de jornada tindrà la durada que les parts hagin acordat al llarg de la negociació. De totes maneres, s'entén que en cas d'haver pactat una durada determinada del dret, aquesta es prorrogarà sense possibilitat de denegació per la part empresarial quan les necessitats de conciliació persisteixin, a excepció que concorrin dificultats productives i organitzatives sobrevingudes.¹⁶⁸ Tot i això, la resposta empresarial no podrà esmenar o alterar cap qüestió acordada durant el procediment de negociació que alteri el contingut i l'abast de l'adaptació de jornada concertada. Si fos així, la decisió empresarial no es podria catalogar com una

¹⁶⁵Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 79

¹⁶⁶Gómez, A. F. (2019) El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral. *El Foro de Labos*.

¹⁶⁷Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 79-80

¹⁶⁸Hernández, J. G. (2020). Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. p. 144

acceptació de la sol·licitud, sinó com una alternativa a l'opció principal del treballador.¹⁶⁹ La nova redacció de l'article 34.8 de l'ET deixa entreveure com el legislador té el propòsit de maximitzar les respostes empresarials autoritzadores del dret, i alhora mitiga la capacitat negociadora empresarial, fent més complexa la justificació de raons objectives de producció i organització.

En segon lloc, la variable de presentar una proposta alternativa és una possibilitat reconeguda pel precepte legal i, a la pràctica, acollida habitualment per les empreses. En aquests casos la part empresarial haurà de justificar el seu rebuig a la proposició principal i argumentar les raons que la porten a presentar una proposta alternativa. A més, caldrà que elabori un plantejament detallat de com funcionarà la seva proposta d'adaptació de jornada i quines seran les seves característiques.¹⁷⁰ Un altre punt a tractar és allò que estableix l'apartat segon de l'article 9 de la Directiva 2019/1158/UE, en quant preveu que "*els ocupadors hauran de justificar qualsevol denegació d'aquestes sol·licituds, així com qualsevol ajornament d'aquestes fórmules*". Tal precepte confirma l'endarreriment de les mesures d'adaptació de jornada del treballador com una possibilitat excepcional i justificada que pot adoptar la part empresarial. Certament, i com assenyala Hernández (2020), la norma no adverteix quin és el següent pas a seguir després de la proposta alternativa empresarial. L'autor considera que en la majoria dels casos no serà apreciable una contraproposta per part de la persona treballadora atès que entén que l'intercanvi de múltiples suggeriments ja ha tingut lloc durant el procés de negociació¹⁷¹.

En tercer i darrer lloc, l'última opció, i aquella que es pretén deixar com a residual amb les darreres modificacions de l'article 34.8 de l'ET, és la decisió empresarial de denegació de la sol·licitud realitzada pel treballador. En aquest cas, l'empresa ha d'exposar, per escrit, les raons objectives d'organització i producció que la porten a negar tal dret d'adaptació de jornada. Aquestes argumentacions han de ser justificades en detall i posar de manifest el greu perjudici fonamentat en raons objectives i productives al qual s'hauria de sotmetre l'empresa en cas que acceptés la petició de la persona treballadora. Com apunta Lousada (2020) la tasca d'evidenciar per escrit tals infortunis que patiria l'empresa és de gran rellevància pel que fa a un possible procediment judicial posterior¹⁷². Durant el litigi la part empresarial no tindrà la potestat d'aportar noves raons que divergeixin d'aquelles ja oferides a la denegació de la sol·licitud. Això és degut al fet que rectificar els arguments durant el procés judicial i, per tant, el nexa de la decisió empresarial, podria causar indefensió a l'empleat.

¹⁶⁹Hernández, J. G. (2020). La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida. *Derecho de las relaciones laborales*, (2), p. 116.

¹⁷⁰Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 79

¹⁷¹Hernández, J. G. (2020). La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida. *Derecho de las relaciones laborales*, (2), p. 117-119

¹⁷²Arochena, F. L. (2020). Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (70), p. 9

Com bé assenyala la STSJ de la Comunitat Valenciana 1665/2021, de 18 de maig de 2021, la càrrega probatòria que s'exigeix a la part empresarial és molt més intensa que la que es demana a la persona sol·licitant¹⁷³. El dret d'adaptació de jornada de la persona treballadora es troba en una posició prioritària davant de les necessitats empresarials dins d'aquesta ponderació d'interessos. Això és degut a la vinculació que té aquest dret amb altres constitucionalment protegits com pot ser el dret a la intimitat familiar (art. 18.1 CE)¹⁷⁴, el dret a la protecció de la família (art. 39 CE)¹⁷⁵ i, en el cas d'una dona treballadora, el dret a la no discriminació (art. 14 CE)¹⁷⁶ per raó de sexe¹⁷⁷. La part empresarial per acreditar les raons objectives de denegació haurà d'aconseguir, com indica la resolució citada, *“justificar una decisió limitativa de drets de conciliació amb vinculació a drets fonamentals, superant un triple judici d' idoneïtat de la denegació, necessitat i proporcionalitat”*. Davant la dificultat de determinar quines raons objectives al·legades per la part empresarial poden ser considerades com aptes per impedir la concessió del dret, sembla adequada la proposta de Pérez (2021) d'atendre de manera específica a la suficiència del cas i les circumstàncies que en ell es presentin¹⁷⁸.

Així mateix, i sense perjudici de l'anàlisi necessària de cada cas de sol·licitud d'adaptació de jornada amb les seves respectives circumstàncies, Rodríguez (2020), en l'àmbit de les raons vàlidament al·legades per la part empresarial que tenen la finalitat d'eludir l'adaptació de jornada del treballador, proposa una compilació d'aquestes en tres diferents grups: en primer lloc, sol·licituds de conciliació d'impossible compatibilització per la seva naturalesa; en segon lloc, peticions per mera conveniència del treballador o sense fonament objectiu; i finalment, adaptacions de jornada que suposin un perjudici danyós per les circumstàncies concretes empresarials.¹⁷⁹

6. DELIMITACIÓ TEMPORAL I EXTINCIÓ DEL DRET

Un cop acceptada la proposta o, si és el cas, una proposta alternativa, el període de validesa que tindrà la concessió de l'adaptació de jornada podrà ser limitat, de duració aproximada o de durada indeterminada. Aquest es trobarà condicionat a les circumstàncies del sol·licitant en qüestió, tant a les causes raonables i proporcionades que hagi presentat com a les seves necessitats de conciliació. Així,

¹⁷³Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana 1665/2021 (Secció 1ª) de 18 de maig de 2021 (rec. 335/2021) FJ 3

¹⁷⁴Article 18.1 Constitució Espanyola

¹⁷⁵Article 39 Constitució Espanyola

¹⁷⁶Article 14 Constitució Espanyola

¹⁷⁷Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana 1665/2021 (Secció 1ª) de 18 de maig de 2021 (rec. 335/2021) FJ 2

¹⁷⁸Pérez, C. V. (2021). Límites a la adaptació de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET). *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJJ)*, (4), p. 11

¹⁷⁹Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 81

s'haurà d'atendre principalment a les característiques del subjecte causant del dret per conèixer la delimitació temporal d'aquest. En primer lloc, si la petició fos realitzada amb l'objectiu de tenir cura d'un menor de dotze anys, s'entén que un cop arribada a l'edat límit dels dotze anys aquest dret finalitzarà. D'altra banda, si es tractés de persones dependents o familiars amb necessitats de cura, la normativa no disposa el límit temporal del dret, i aquest, en defecte d'acord col·lectiu, quedarà supeditat a l'estat de la malaltia, l'edat del subjecte o l'accident que hagi pogut patir i que hagi donat lloc a la sol·licitud.¹⁸⁰

En relació amb la situació que pateixen les persones dependents o familiars amb necessitats, és possible, mitjançant la negociació col·lectiva, elaborar acords de mesures de conciliació *sine die*. En concret, consisteix a establir un dret d'adaptació de jornada per temps indeterminat atenent la necessitat de conciliació també de durada indeterminada. Això no obstant, el titular del dret, d'acord amb el principi de bona fe, haurà de comunicar a la part empresarial qualsevol classe de succés que pugui suposar una modificació o extinció del dret d'adaptació de jornada reconegut. A més, tant per via de la negociació col·lectiva com per via de la negociació individual, les parts tenen la facultat de fixar durades determinades o aproximades pels diferents tipus de mesures d'adaptació de jornada. Un cop esgotat el període de temps en qüestió, i persistint la necessitat de conciliació, aquesta podrà donar peu a un nou dret d'adaptació de jornada acompanyat sempre de la fase de negociació corresponent.¹⁸¹

No obstant això, autors com Rodríguez (2020) valoren la duració limitada en aquests supòsits del dret com una opció desproveïda de tot fonament lògic¹⁸². Consideren que la delimitació temporal del dret d'adaptació de jornada no pot dependre en la majoria dels casos del transcurs d'un període de temps i propugnen per condicionar la seva durada a la verificació d'un succés. En conseqüència, podran funcionar a tall de *condició resolutòria* per extingir el dret d'adaptació de jornada esdeveniments com: la curació o defunció del subjecte causant malalt o accidentat; la defunció de la persona dependent o l'alliberació de la responsabilitat de cura del titular del dret.

En un altre ordre de coses, per tal que la persona treballadora pugui tornar a la seva situació laboral anterior a la concessió del dret en cas que sigui del seu interès, es considera necessària la consumació o modificació de les causes que van originar la petició o la terminació de la durada pactada del dret,

¹⁸⁰Balaguer, M. L. (2019). 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*, p. 110-111

¹⁸¹de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España). p. 255

¹⁸²Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 65-67

excepte que l'empresa l'accepti¹⁸³. De fet, caldrà diferenciar entre l'extinció automàtica com a dret del treballador per finalitzar l'adaptació de jornada i l'extinció o modificació anticipada del dret a petició del titular d'aquest.

En primer lloc, el RD Llei 5/2023, inspirat per allò que estableix la normativa europea a la Directiva 2019/1158/UE¹⁸⁴, modifica el paràgraf sisè de l'article 34.8 de l'ET introduint un dret automàtic del titular del dret per retornar a la seva situació anterior¹⁸⁵ en tant que *“la persona treballadora tindrà dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació una vegada conclòs el període acordat o previst o quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud”*. En conjunt, la part empresarial no es podrà oposar a l'aspiració del treballador de tornar a les seves condicions d'ocupació inicials quan es dissipin les causes que van originar el dret o quan hagi finalitzat l'interval de temps acordat entre les parts. La negació del retorn i les incompatibilitats que pogués presentar la part empresarial amb l'objectiu de frenar l'exercici del dret podrà ser considerat una modificació substancial de les condicions laborals del treballador de l'article 41 de l'ET¹⁸⁶.

En canvi, en segon lloc no tindrà lloc una extinció del dret automàtic quan la persona treballadora pretengui un retorn anticipat a la situació anterior o una modificació del dret d'adaptació de jornada. En aquests casos, serà perceptiva la petició del treballador de modificació o regrés a la situació laboral anterior i davant la qual l'empresari podrà exposar l'existència de raons objectives motivades¹⁸⁷ per poder denegar aquesta.¹⁸⁸ En aquest context, el treballador, a la seva sol·licitud, posarà de manifest que es dona una modificació de les circumstàncies que van motivar el dret d'adaptació de jornada. Tal canvi de factors podrà referir-se, tant a la figura del subjecte causant com a la vida privada del mateix treballador i la seva capacitat d'organització per assumir les tasques de conciliació familiar¹⁸⁹. La

¹⁸³Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 19

¹⁸⁴Directiva (UE) 2019/1158 Article 9.3 *“Quan la durada de les fórmules de treball flexible a què es fa referència en l'apartat 1 estigui limitada, el treballador tindrà dret a tornar al seu model de treball original al final del període acordat. El treballador també tindrà dret a sol·licitar tornar al seu model de treball original abans que finalitzi el període acordat sempre que el justifiqui un canvi en les circumstàncies. Els ocupadors estudiaran i atendran les sol·licituds de tornar anticipadament al model de treball original tenint en compte tant les seves pròpies necessitats com les dels treballadors.”*

¹⁸⁵Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 20

¹⁸⁶de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España). p. 257

¹⁸⁷Sentència Jutjat Social d'Oviedo 24/2019 (Secció 5ª), de 21 de gener de 2019 en la qual la sala denega la sol·licitud de la persona treballadora de modificació d'adaptació de jornada per suposar aquesta un greu perjudici a la capacitat organitzativa empresarial en la mesura que els drets de descans de la resta de treballadors es veuria vulnerat.

¹⁸⁸Article 34.8 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. *“En la resta dels supòsits, de concórrer un canvi de circumstàncies que així ho justifiqui, l'empresa només podrà denegar el retorn sol·licitat quan existeixin raons objectives motivades per a això”*.

¹⁸⁹Sentència Jutjat Social de Lleó 60/2018 (Secció 2ª), de 15 de febrer de 2018, en la qual el tribunal concedeix la modificació de l'adaptació de jornada a la treballadora que sol·licita la supressió del dissabte com a dia de

transcendència que té el fet que el treballador evidenciï el canvi de circumstàncies que provoquen la petició de retorn anticipat o modificació de l'adaptació de jornada la podem veure reflectida a la SJSO de Valladolid 190/2021, de 15 de juliol de 2021. La resolució citada, realitzant una ponderació d'interessos entre les parts, denega la modificació del dret d'adaptació d'una treballadora en tant que les circumstàncies personals de la treballadora no han sofert una variació substancial en comparació amb aquelles que van originar la concessió de l'adaptació de jornada en curs¹⁹⁰.

La incorporació per part del legislador d'un dret de retorn a la situació anterior a l'adaptació de jornada suposa un gran avenç pel que fa a l'anterior RD Llei 6/2019, en el qual únicament figurava un dret de sol·licitud¹⁹¹. La regulació precedent no fomentava la conciliació familiar i laboral en aquest aspecte, atès que les persones treballadores, davant la incertesa de si podrien tornar en un futur a les seves condicions contractuals originàries, podien veure reprimides les seves expectacions d'adaptació de jornada.¹⁹²

Per altra part, cal precisar que, igual que estem parlant d'un dret de la persona treballadora a retornar a la situació anterior, també s'ha d'entendre com un deure. En altres paraules, si les circumstàncies de conciliació han estat modificades o són inexistents, el treballador no té la facultat d'afermar les seves condicions laborals amb relació a l'adaptació de jornada¹⁹³. El titular del dret, conforme les exigències de la bona fe, haurà de comunicar a l'empresari el canvi de circumstàncies i, en defecte d'acord o d'allò que disposi la regulació convencional, aquest no tindrà dret a consolidar les mesures de l'adaptació de jornada. Únicament tindria lloc el pressupòsit de la consolidació del dret quan, com assenyala Tarabini-Castellani (2020), davant un període durador de temps la persona treballadora no comunicués l'alteració o finalització dels factors que van activar el dret i la part empresarial, tenint constància en tot moment dels fets, decideixi tolerar tal situació¹⁹⁴.

En conclusió, quan existeix una omisió, per part del treballador, de la comunicació de la finalització d'aquelles circumstàncies que van donar lloc al dret d'adaptació de jornada, la part empresarial, si té constància de tals esdeveniments, tindrà la capacitat d'extinció del dret.

treball degut a la nova ocupació del cònjuge i la impossibilitat d'atendre les necessitats del fill menor de dotze anys.

¹⁹⁰Sentència del Jutjat Social de Valladolid 190/2021 (Secció 3^a), de 15 de juliol de 2021 FJ 3

¹⁹¹Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació. modificació art. 34.8 ET “*La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, encara que no hagués transcorregut el període previst*”

¹⁹²Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), p. 22

¹⁹³de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación. *La Ley (España)* p. 257-258

¹⁹⁴Tarabini-Castellani Aznar, M. (2020) Ejercicio y dinámica del derecho. Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación. (1a ed.) Wolters Kluwer España p. 244

7. RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

El legislador conclou la configuració de l'apartat vuitè de l'article 34 de l'ET indicant que el camí en cas de disconformitats entre les parts per la concessió del dret d'adaptació de jornada, és el de la via de la impugnació davant la jurisdicció social. D'aquesta manera, s'estableix a l'últim paràgraf del citat article que *“les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social, a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social”*.

Tot i no establir el mateix article 139 LRJS una delimitació del seu objecte¹⁹⁵, la doctrina entén que tal procediment acollirà la resolució de les controvèrsies sorgides en relació amb la facultat per fer efectiu el dret d'adaptació de jornada i les formes de prestació per motius de conciliació de vida familiar i laboral. Aquest àmbit d'aplicació inclourà els casos de conciliació on es vulnerin drets fonamentals o llibertats públiques. No obstant això, l'aplicabilitat de l'esmentat precepte procedimental no serà extensible a aquells casos on, tot i tractar-se d'un desacord referent al dret d'adaptació de jornada, els afectats siguin un grup genèric de treballadors o la problemàtica versí sobre la impugnació d'una clàusula referent a l'exercici del dret d'adaptació de jornada integrada al conveni col·lectiu¹⁹⁶. En les casuístiques anteriorment esmentades serà d'aplicació el procediment col·lectiu regulat a l'article 153 LRJS.

La persona treballadora, en virtut del que determina l'article 139.1 a) LRJS, disposa d'un termini de vint dies hàbils per exercir l'acció. La jurisprudència es pronuncia envers aquest període com un termini d'exercici jurisdiccional, i no com un de caducitat. Tal consideració s'explica per la possibilitat que té la persona treballadora, respectant el principi de bona fe contractual, de presentar demanda sempre que una nova sol·licitud d'adaptació de jornada sigui denegada per la part empresarial¹⁹⁷.

L'inici d'aquest període substantiu per interposar la demanda tindrà lloc al dia següent hàbil a la notificació de la resposta negativa o proposta alternativa no idònia de la part empresarial davant l'exercici del dret d'adaptació de jornada. Per tant, el còmput dels terminis processals generalment començarà després de la rèplica insatisfactòria empresarial i, en defecte d'aquesta, un cop transcorregut el límit de quinze dies de negociació individual o, si escau, el límit inferior pactat a la

¹⁹⁵Álvarez de Sotomayor, D. L. (2020) “Article 139. Tramitació”. *Comentaris a la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social*. p. 877-884

¹⁹⁶Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 116-117

¹⁹⁷Rodríguez Pastor, G. (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 74-75

negociació col·lectiva. No obstant això, el termini també podrà començar a comptar amb antelació a aquest límit temporal de negociació quan l'empresari decideixi, de manera anticipada, rebutjar la concessió de l'adaptació de jornada sol·licitada¹⁹⁸.

També és oportú destacar, com assenyala l'article 139.1 b) LRSJ, el caràcter urgent i de tramitació preferent del procediment de resolució de discrepàncies. La urgència del procés respon a la necessitat de no allargar les diferents fases per les quals passa la sol·licitud del dret d'adaptació de jornada fins a la seva concessió. És important que aquesta necessitat de conciliació familiar i laboral de la persona treballadora no es vegi afectada o quedi anul·lada amb motiu de la dilació del procediment judicial. Algunes de les mesures que fan patent aquest caràcter preferent i urgent de la modalitat processal regulada a l'article 139 LRSJ són, entre d'altres: la no subjecció del procés de resolució de discrepàncies a les fases prèvies de mediació i conciliació¹⁹⁹; el caràcter hàbil dels dies del mes d'agost i els festius de Nadal²⁰⁰; el termini reduït de cinc dies des de l'admissió de la demanda en el que s'haurà de dur a terme l'acte de la vista²⁰¹; i el període màxim de tres dies per dictar resolució de la concessió del dret d'adaptació de jornada²⁰².

Quant al procediment com a tal, serà perceptiva l'aportació, tant per part de la persona treballadora com de la part empresarial, d'aquelles propostes i alternatives que hagin sorgit en el marc de les negociacions anteriors a la resolució de discrepàncies²⁰³. Tals propostes es presentaran durant l'acte de judici i a les fases prèvies relatives als actes de conciliació i, d'acord amb el principi de bona fe i indefensió, les propostes presentades hauran de ser aquelles ja exposades a la petició, a l'escrit de contestació empresarial o a la negociació individual²⁰⁴. D'altra banda, com apunta Rodríguez (2020), i

¹⁹⁸Rodríguez Pastor, G. (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 74

¹⁹⁹Article 64.1 Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. "s'exceptuen del requisit de l'intent de conciliació o, si és el cas, de mediació... els processos que versin sobre drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral als quals es refereix l'article 139"

²⁰⁰Article 43.4 Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. "els dies del mes d'agost i els dies que medien entre el 24 de desembre i el 6 de gener de l'any següent, tots dos inclusivament, seran inhàbils, excepte en les modalitats processals... de drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'article 139"

²⁰¹Article 139.1 b) Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social "l'acte de la vista haurà d'assenyalar-se dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda"

²⁰²Article 139.1 b) Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social "la sentència es dictarà en el termini de tres dies. Contra aquesta no procedirà recurs, excepte quan s'hagi acumulat pretensió de rescabament de perjudicis que per la seva quantia pogués donar lloc a recurs de suplicació, i en aquest cas el pronunciament sobre les mesures de conciliació serà executiu des que es dicti la sentència"

²⁰³Article 139.1 a) Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social "l'empresari i el treballador hauran de portar les seves respectives propostes i alternatives de concreció als actes de conciliació prèvia al judici i al propi acte de judici, que podran acompanyar, si és el cas, d'informe dels òrgans paritaris o de seguiment dels plans d'igualtat de l'empresa per a la seva consideració en la sentència"

²⁰⁴Rodríguez Pastor, G. (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de*

malgrat el punt exposat amb antelació, el naixement de noves propostes alternatives d'adaptació de jornada durant el mateix judici serà una possibilitat vàlida per les parts amb el propòsit d'obtenir un desenllaç mútuament satisfactori²⁰⁵. Un altre punt d'especial rellevància és el relatiu a la càrrega de la prova a la qual hauran de fer front tant la part empresarial com la persona treballadora. Durant les diferents fases del procediment judicial del dret d'adaptació de jornada serà l'empresari qui haurà d'acreditar amb més contundència el gran perjudici que suposaria a escala organitzativa i productiva la concessió del dret. En aquest punt, cal reiterar que la persona treballadora no haurà de demostrar una necessitat insuperable de conciliació o la impossibilitat de conciliar per part d'un familiar o tercer, sinó la mera necessitat de conciliació familiar i laboral²⁰⁶.

Resulta adient, per la comprensió d'aquesta posició "privilegiada" de la qual dota el legislador a la persona treballadora, l'anàlisi de la STSJ d'Andalusia 457/2019, de 14 de febrer de 2019²⁰⁷. El tribunal afirma que, a causa de la dimensió constitucional dels drets de conciliació, li correspon a la part empresarial un esforç probatori àmpliament superior al de la persona treballadora per mitjà de raons de caràcter organitzatiu i productiu preponderants que facin front a una sol·licitud d'adaptació de jornada a la qual la persona treballadora haurà de tenir dret. Més concretament, la persona treballadora té reconegut a l'ordenament laboral espanyol un dret a la modificació de jornada i amb l'única excepció que aquest es manifesti excessivament gravós per l'empresari. La sala conclou assenyalant que *"ha d'admetre's, de forma general, el dret de la treballadora a l'adaptació de jornada, perquè aquest dret només en supòsits excepcionals d'abús de dret, mala fe o manifesta pèrdua per a l'empresa, ha de decaure"*.

Consegüentment, davant d'aquesta ponderació dels interessos de la part empresarial i la persona treballadora que haurà de realitzar l'òrgan judicial competent, veiem com aquests no són equiparables. La posició del treballador en referència al seu dret d'adaptació de jornada preval envers les necessitats empresarials amb motiu de la seva relació amb drets constitucionalment protegits i aquesta dimensió constitucional haurà d'orientar a la sala en cas d'indecisions de caràcter interpretatiu.

Tot i ser la petició d'adaptació de jornada la reclamació fonamental objecte del procediment, és comú l'acumulació a aquesta de la pretensió d'indemnització per danys i perjudicis, prevista a l'article 139

marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 80

²⁰⁵Rodríguez Pastor, G. (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 75

²⁰⁶Casas, B. M.E. (2018) Conciliación de la vida familiar y laboral. Constitución, legislador y juez. *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* (10) p. 1065-1070

²⁰⁷Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 457/2019 (Secció 1ª), de 14 de febrer de 2019 (rec. 4319/2018)

LRJS²⁰⁸, en aquells casos on la negativa o la demora empresarial els hagi pogut causar. Pel que fa als danys materials o patrimonials, la persona treballadora tindrà l'obligació de justificació i quantificació de tals perjudicis davant el tribunal i aquest únicament podrà resoldre afirmativament respecte a la sol·licitud de rescabament si considera provades les alegacions corresponents²⁰⁹.

Molta més dificultat en relació amb l'àmbit probatori i de quantificació comporta el rescabament dels danys morals. Aquests seran vulnerats en la majoria d'ocasions quan, mitjançant la denegació de la conciliació familiar i laboral del treballador, la part empresarial infringeixi drets de dimensió constitucional tals com la no discriminació per raó de sexe o aquells relatius a la protecció familiar.²¹⁰ És important, en relació amb el que s'ha dit anteriorment, atendre a l'article 183 LRJS en tant que *“quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge haurà de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, si és el cas, li correspongui a la part demandant per haver sofert discriminació o una altra lesió dels seus drets fonamentals i llibertats públiques, en funció tant del dany moral unit a la vulneració del dret fonamental, com dels danys i perjudicis addicionals derivats”*.

Per tant, convé subratllar la impossibilitat d'exercir el requeriment de danys i perjudicis derivats de la resposta negativa del dret d'adaptació de jornada en demandes posteriors o procediments diferents. L'acció de danys i perjudicis haurà de ser executada en tot cas acumulant aquesta a la pretensió principal objecte del procés i mai en una acció posterior.²¹¹ Un altre punt d'especial rellevància és el relatiu a la càrrega de la prova a la qual hauran de fer front tant la part empresarial com la persona treballadora. Durant les diferents fases del procediment judicial del dret d'adaptació de jornada serà l'empresari qui haurà d'acreditar amb més contundència el gran perjudici que suposaria a escala organitzativa i productiva la concessió del dret. A més, d'acord amb la doctrina i per raons de seguretat jurídica, la part empresarial com a norma general no tindrà la facultat de, un cop arribat al procés de resolució de discrepàncies, canviar aquelles raons i proves que havia estat sostenint durant

²⁰⁸Article 139.1 a) Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social *“en la demanda del dret a la mesura de conciliació podrà acumular-se l'acció de danys i perjudicis causats al treballador, exclusivament pels derivats de la negativa del dret o de la demora en l'efectivitat de la mesura, dels quals l'empresari podrà exonerar-se si hagués donat compliment, almenys provisional, a la mesura proposada pel treballador”*

²⁰⁹Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 75

²¹⁰Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries 255/2019 (Secció 1^a), de 12 de març de 2019 (Rec. 19/2019) FJ 2

²¹¹Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria 153/2021 (Secció 1^a), de 3 de març de 2021 (rec. 16/2021) FJ 2: *“per tant, enfront de l'exposat, no cal reclamar la indemnització de danys i perjudicis derivats de la vulneració de drets fonamentals en demanda posterior, i en un procediment diferent, ordinari, partint que en la demanda anterior no van ser reclamats i tampoc reconeguts. Al que obliga tal jurisprudència quan s'entén vulnerat el dret”*

la negociació individual o a l'escrit de denegació del dret²¹². En aquest punt, cal reiterar que la persona treballadora no haurà de demostrar una necessitat insuperable de conciliació o la impossibilitat de conciliar per part d'un familiar o tercer, sinó la mera necessitat de conciliació familiar i laboral²¹³.

En darrer terme, és convenient reparar en l'existència dels procediments extrajudicials com a mitjà per la resolució de discrepàncies referides al dret d'adaptació de jornada. El conflicte entre la persona treballadora i l'empresa es podrà resoldre derivant aquest a la comissió d'igualtat, la comissió paritària, o a algun mecanisme de solució extrajudicial de controvèrsies.²¹⁴

²¹²Rodríguez Pastor, G (2020) *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (1a ed.) Tirant Lo Blanch p. 80

²¹³Casas, B. M.E. (2018) Conciliación de la vida familiar y laboral. Constitución, legislador y juez. *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* (10) p. 1071

²¹⁴Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). Aranzadi p. 133-135

8. CONCLUSIONS

Aquesta aproximació a l'estudi sobre el dret d'adaptació de jornada de l'article 34.8 de l'ET, amb especial èmfasi en les modificacions introduïdes per part del nou RD Llei 5/2023, posa de manifest diverses consideracions a destacar:

1. En primer lloc, cal fer esment a l'important paper que té la regulació comunitària pel que fa a la conciliació familiar i laboral, que des de vint anys enrere i per mitjà de directives, estableix les bases en cerca de la promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones dins del món laboral. La recent Directiva 2019/1158, que dóna lloc al RD Llei 5/2023 (que ha estat objecte d'estudi d'aquest treball), ha establert una sèrie de mesures per arribar a una efectiva corresponsabilitat. D'aquesta manera, les institucions de la UE aspiren a l'objectiu de fer augmentar la inclusió laboral de les dones i el repartiment igualitari de les responsabilitats familiars amb la correcta aplicació dels drets de conciliació familiar i laboral.
2. En segon lloc, com avança l'exposició de motius de la Directiva 2019/1158, l'objectiu principal dels drets de conciliació familiar i laboral és la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura de familiars i la participació de les dones al mercat laboral. És innegable que el recent RD Llei 5/2023, amb canvis tals com la limitació als familiars propis i altres persones dependents i convivents, pel que fa als subjectes causants de la petició del dret d'adaptació de jornada, pretén evitar que siguin les dones les que assumeixin de forma pràcticament exclusiva la responsabilitat familiar i suposa un gran avenç en relació amb la corresponsabilitat. No obstant això, i sent conscients que històricament les dones han assumit predominantment la responsabilitat de gestionar la llar, la cria dels infants i s'han fet càrrec de familiars dependents que requereixen assistència, costa imaginar que amb les mesures introduïdes es puguin donar els condicionants per una plena efectivitat dels drets de conciliació i aconseguir una corresponsabilitat d'ambdós sexes. Malauradament, a causa del caràcter recent del RD Llei 5/2023, no disposem encara de jurisprudència i dades estadístiques que ens proporcionin algun tipus d'índex de la possible eficiència de tals reformes en relació amb la culminació de la corresponsabilitat.
3. En tercer lloc, amb l'entrada en vigor de la regulació prevista al nou RD Llei 5/2023 el dret d'adaptació de jornada es manté com un dret de totes les persones treballadores, l'exercici del qual està condicionat, persistint la necessitat que el treballador formuli la sol·licitud d'adaptació. Aquesta sol·licitud, a més, ha de ser considerada com a "raonable i proporcional", tenint en compte tant les necessitats individuals del treballador com els requisits organitzatius o productius de l'empresa. No obstant això, el RD Llei 5/2023 introdueix unes modificacions que, encara que no anul·len per complet la capacitat

negociadora de l'empresari, sí que la restringeixen de manera més marcada que en el passat. Aquest canvi ha comportat que el dret d'adaptació de jornada sigui etiquetat, per part de la doctrina, com un "dret reforçat". En definitiva, això implica que no es concedeix un dret d'adaptació unilateral a sol·licitud del treballador, sinó més aviat un poder de negociació que troba el seu fonament en la bona fe, en el qual la capacitat de negociació de l'empresa es limita a l'acreditació de raons organitzatives i productives suficients.

4. En quart lloc, la dimensió constitucional dels drets de conciliació familiar i laboral provoca que els tribunals hagin de portar a terme un judici de legitimitat i una necessitat de ponderació pel que fa a les mesures proposades per la part empresarial dins del marc constitucional i els hi proporciona una prioritat i jerarquia respecte a les decisions purament contractuals. Aquesta dimensió constitucional i preferència dels drets de conciliació també es pot apreciar entre diferents persones treballadores, com seria el cas, a tall d'exemple, d'una persona sol·licitant de la conversió del contracte a durada indefinida que és incompatible amb la petició d'adaptació de jornada d'una altra persona treballadora. El tribunal, tot i comptar ambdós drets amb dimensió constitucional, aplicarà els criteris necessaris per donar prioritat al dret d'adaptació de jornada que, trobant-se arrelat a l'article 14 CE com a dret fonamental, preval davant el dret a la promoció per mitjà del treball de l'article 35 CE²¹⁵.
5. En cinquè lloc, una de les novetats més destacables que proporciona el RD Llei 5/2023 és l'ampliació dels subjectes causants del dret d'adaptació de jornada en tant que la redacció precedent no els especificava i únicament establia que aquest dret podia ser sol·licitat per la cura de fills fins a l'edat de dotze anys. El legislador ha demostrat consistència i ànim de progrés disposant que també es podrà sol·licitar el dret d'adaptació de jornada per la cura de fills majors de dotze anys, cònjuge o parella de fet, familiars de la persona treballadora per consanguinitat fins al segon grau i altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin amb el titular del dret i necessitin especial atenció. D'aquesta manera, el legislador amb l'eliminació del límit del fill de dotze anys com a únic subjecte causant concretat a l'article 34.8 de l'ET, a més d'adaptar la normativa espanyola als estàndards mínims europeus, respon a l'ambigüitat present en interpretacions dels tribunals anteriors al RD Llei 5/2023.
6. En sisè lloc, el caràcter casuístic del dret d'adaptació de jornada provoca que els tribunals, davant supòsits de fet semblants, adoptin decisions discordants. Com s'ha analitzat en el transcurs del treball, dins de l'àmbit de la conciliació laboral i familiar existeixen posicions doctrinals divergents respecte a algunes qüestions. Un exemple d'aquesta disparitat de criteris és el relatiu a la importància que té la disponibilitat del progenitor o familiar del sol·licitant

²¹⁵Pérez, C. V. (2021). Límites a la adaptació de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET). *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (4), p. 6-7

pel que fa a la concessió del dret d'adaptació de jornada. Així doncs, és altament improbable que tots els aspectes referents al dret d'adaptació de jornada que generen controvèrsia puguin ser unificats en cassació de doctrina. La gran rellevància que tenen les característiques concretes en cada supòsit de fet de concessió del dret d'adaptació de jornada fa que la unificació en doctrina sigui extremadament complex.

7. En setè lloc, cal donar importància a la modificació de l'article 55.5 de l'ET com una de les novetats que presenta el RD Llei 5/2023, que mereix un estudi més rigorós i que no ha pogut ser abordat en profunditat en aquest treball per motius d'extensió. Amb la modificació de l'article en qüestió, el legislador estén la tutela del mateix a les extincions contractuals d'aquelles persones treballadores que hagin sol·licitat i estiguin gaudint d'una adaptació de jornada, considerant nuls els acomiadaments que tinguin per causa l'exercici del dret d'adaptació de jornada. D'aquesta manera, s'estableix una tutela reforçada davant les represàlies que puguin patir les persones treballadores pel fet de voler exercir el seu dret i acomiadaments que es puguin produir per raó de la sol·licitud o ús del dret d'adaptació de jornada. En qualsevol cas, si bé en el present estudi no ha estat possible tractar aquesta mesura com ho mereix, considero que l'anàlisi de la modificació dels art. 53.4 i 55.5 de l'ET seria una àrea d'estudi futura interessant, en tant que l'acumulació de jurisprudència i doctrina pot proporcionar una major claredat de l'efectivitat d'aquesta.
8. En vuitè lloc, col valorar fins a quin punt es considera que la persona treballadora de gènere masculí troba vulnerat el dret a la no discriminació per raó de sexe (art. 14 CE) quan se li denega a aquest una mesura de conciliació familiar i laboral. Tal afirmació troba el seu fonament en el fet que la cura dels fills ha estat una funció històricament atribuïda a les dones, no als homes. Per tant, és a les dones als qui aquesta cura ha dificultat la seva incorporació i promoció al mercat de treball. Així doncs, cal plantejar-se si aquesta desigualtat ens ha de portar a concloure que són les dones les veritables destinatàries de les mesures de conciliació i són elles qui sofreixen una discriminació indirecta quan les mesures sol·licitades són denegades, amb independència que siguin elles o el progenitor home qui pretengui gaudir-les²¹⁶. I això en base al fet que la prohibició de discriminació per raó de sexe (art. 14 CE) troba la seva raó de ser en l'objectiu de posar fi a la històrica situació d'inferioritat, en l'àmbit laboral, de la població femenina.

²¹⁶Ruiz, B. R. (2015). La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral, o de la dimensión doméstica de la ciudadanía. *Revista española de derecho constitucional*, (103), 355-384.

9. BIBLIOGRAFIA

Álvarez de Sotomayor, D. L. (2020) "Article 139. Tramitació". *Comentaris a la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social*. p. 877-884

Arochena, F. L. (2020). Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (70), 6.

Baudor, G. L. B. (2019). Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (9), 3.

Balaguer, M. L. (2019). 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*, 93-118.

Casas, B. M.E. (2018) Conciliación de la vida familiar y laboral. Constitución, legislador y juez. *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* (10) p. 1065-1084

Collados, M. B. F. (2022). ¿ Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Collados, M. B. F. (2021). El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

de los Cobos Orihuel, F. P., & Bringsvaerd, E. J. M. (2020). *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. La Ley (España).

Forteza, J. L. (2014). Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar. *Documentación Laboral*, (100), 37-52.

Godino, R. M. (2020). *Jornada de trabajo*. (1a ed.) Francis Lefebvre.

Gómez, A. F. El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida laboral y familiar.

Hernández, J. G. (2020). Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. In *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. (pp. 125-160). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Hernández, J. G. (2020). La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida. *Derecho de las relaciones laborales*, (2), 111-125.

Irigoyen, E. L. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral* (Vol. 1446). ARANZADI/CIVITAS

Jover, C. B. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), 1-49.

Maragall, J. A. (2019). 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*, (199), 16-36.

Martínez, B. S. G. (2020). El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (24), 131-182

Merino Calle, I. (2013). El Derecho comunitario y la conciliación laboral, personal y familiar.

Morillo-Velarde, L. M. (2023). El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, (56).

Navarrete, C. M. (2007). Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/2007, de 15 de enero. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, (2), 1696-1705.

Navarrete, C. M. (2019). «Autodeterminación» («soberanía») sobre el tiempo y adaptación de la jornada «a la carta» por razones conciliatorias: entre utopías, derechos y quimeras. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 5-24.

Pérez, C. V. (2021). Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET). *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (4), 11.

Pérez Rodríguez, P. (2022). El derecho de adaptación de jornada: un análisis de la reciente jurisprudencia y negociación colectiva.

Rodríguez Pastor, G. (2020). Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación. *Tirant lo Blanch*.

Rodríguez Pastor, G. (2022). *Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos : actualizado a la última jurisprudencia del TJUE y del TS y a la doctrina judicial de los TSJ*. CISS-Wolters Kluwer España.

Rojas, P. N. (2023). La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 75-102.

Rojo Torrecilla, E. (2021). Interpretación integradora. del art. 34.8 LET: adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar. *Revista de jurisprudencia laboral*, 1-7.

Ruiz, B. R. (2015). La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral, o de la dimensión doméstica de la ciudadanía. *Revista española de derecho constitucional*, (103), 355-384.

Sánchez-Urán Azaña, Y. (2019). Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1-10.

Tarabini-Castellani Aznar, M. (2020) Ejercicio y dinámica del derecho. *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. (1a ed.) Wolters Kluwer España

Tello, N. R. (2014). Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial. *Revista europea de derechos fundamentales*, (24), 221-261.

Torregrosa, E. M. (2022). La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación. In *La reordenación del tiempo de trabajo* (pp. 647-667). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

FONTS LEGALS

Constitució Espanyola.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2010/C83/02)

Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets del Nen (ONU) 1989

Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES.

Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de juny de 2019.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives

de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea.

FONTS JURISPRUDENCIALS

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 30 de setembre de 2010 C-104/2009

Sentència del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de gener de 2007

Sentència del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de març de 2011

Sentència del Tribunal Constitucional 155/2021, de 13 de setembre de 2021

Sentència del Tribunal Suprem 4494/2008 (Sala Social, Secció 1^a), de 13 de juny de 2008 (rec. 897/2007)

Sentència del Tribunal Suprem 3902/2009 (Sala Social, Secció 1^a), de 20 de maig de 2009 (rec. 2286/2008)

Sentència del Tribunal Suprem 983/2023 (Sala Social, Secció 1^a), de 21 de novembre de 2023 (rec. 3576/2020)

Sentència de l'Audiència Nacional 262/2021 (Secció 1^a), de 22 de desembre de 2021 (rec. 280/2019)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 7429/2017 (Secció 1^a), de 20 de novembre de 2017 (rec. 3626/2017)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries 255/2019 (Secció 1^a), de 12 de març de 2019 (Rec. 19/2019)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 413/2019 (Secció 1^a) de 5 de abril de 2019 (rec. 1058/2018)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 1281/2019 (Secció 1^a) de 16 de maig de 2019 (rec. 933/2019)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Las Palmas 858/2019 (Secció 1^a), de 27 d'agost de 2019 (rec. 533/2019)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 6852/2019 (Secció 1^a), de 5 de desembre de 2019 (rec. 5209/2019)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 843/2020 (Secció 5^a), de 28 de setembre de 2020, (rec. 436/2020)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc 1343/2020 (Secció 1^a), de 20 d'octubre de 2020 (rec. 1157/2020)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 3310/2020 (Secció 1^a) de 29 d'octubre de 2020 (rec. 2083/2020)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 4497/2020 (Secció 1ª), de 6 de novembre de 2020 (rec. 2046/2020)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de La Rioja 187/2020 (Secció 1ª) de 26 de novembre de 2020 (rec. 141/2020)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó 13/2021 (Secció 1ª) de 19 de gener de 2021 (rec. 637/2020)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantabria 153/2021 (Secció 1ª), de 3 de març de 2021 (rec. 16/2021)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2449/2021 (Secció 1ª), de 25 de març de 2021 (Rec. 335/2021)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana 1665/2021 (Secció 1ª) de 18 de maig de 2021 (rec. 335/2021)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2449/2021 (Secció 1ª), de 25 de maig de 2021 (rec. 335/2021)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Navarra 177/2021 (Secció 1ª), de 3 de juny de 2021 (rec. 169/2021)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 5772/2021 (Secció 1ª), d'11 de novembre de 2021 (rec. 3613/2021)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 541/2022 (Secció 1ª) de 3 de febrer de 2022 (rec. 5108/2021)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó 79/2022 (Secció 1ª) de 9 de febrer de 2022 (rec. 4/2022)

Sentència Tribunal Superior de Justícia de Galícia 1852/2022 (Secció 1ª) de 21 d'abril de 2022 (rec. 202/2022)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries 931/2022 (Secció 1ª) de 12 de setembre de 2022 (rec. 759/2022)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia Illes Balears 464/2022 (Secció 1ª), de 27 de setembre de 2022 (rec. 182/2022)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 731/2022 (Secció 5ª), de 19 de desembre de 2022 (rec. n. 385/2022)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2434/2023 (Secció 1ª), de 16 de maig de 2023 (rec. 931/2023)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2554/2023 (Secció 1ª), de 24 de maig de 2023 (rec. 1280/2023)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries 745/2023 (Secció 1ª), de 25 de maig de 2023 (rec. 29/2023)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 338/2023 (Secció 5ª) de 5 de juny de 2023 (rec 174/2023)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 2974/2023 (Secció 1ª), del 16 de juny de 2023 (rec. 1685/2023)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 460/2023 (Secció 4ª), de 30 de juny de 2023 (rec. 755/2022)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 687/2023 (Secció 2ª), de 5 de juliol de 2023 (rec. 1384/2022)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Coruña 3604/2023 (Secció 1ª), de 21 de juliol de 2023 (rec 2518/2023)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Valladolid 3173/2023 (Secció 1ª), de 27 de juliol de 2023 (rec. 1562/2022)

Sentència del Jutjat Social de Lleó 60/2018 (Secció 2ª), de 15 de febrer de 2018

Sentència del Jutjat Social d'Oviedo 24/2019 (Secció 5ª), de 21 de gener de 2019

Sentència del Jutjat Social Madrid 191/2019 (Secció 26ª) de 10 de maig de 2019

Sentència del Jutjat Social de Salamanca 284/2019 (Secció 1ª), de 9 d'agost de 2019

Sentència del Jutjat Social de Gijón 338/2019 (Secció 3ª) de 29 d'agost de 2019

Sentència del Jutjat Social de Mataró 251/2019 (Secció 1ª). de 12 de setembre de 2019

Sentència del Jutjat Social Eivissa 293/2019 (Secció 1ª), de 23 de setembre de 2019

Sentència del Jutjat Social de Ponferrada 376/2019 (Secció 2ª), de 15 de novembre de 2019

Sentència del Jutjat Social de Valladolid 426/2019 (Secció 1ª) de 22 de novembre de 2019

Sentència del Jutjat Social d'Avilés 12/2021 (Secció 1ª) de 19 de gener de 2021

Sentència del Jutjat Social Segovia 468/2021 (Secció 1ª), 19 d'octubre de 2021

Sentència del Jutjat Social Burgos 49/2022 (Secció 5ª), de 31 de gener de 2022

Sentència del Jutjat Social de Albacete 118/2022 (Secció 3ª) de 21 d'abril de 2022

Sentència del Jutjat Social de Gijón 219/2022 (Secció 4ª) de 29 d'agost de 2022

Sentència del Jutjat Social Vigo 97/2023 (Secció 2ª) de 28 de febrer de 2023