

5.7. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La reciente [Directiva 2019/1158](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los

progenitores, que deroga la anterior [Directiva 2010/18/UE](#) ([LCEur 2010, 334](#)), recoge el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible compatibles con el cuidado de los hijos o de los familiares, y con las necesidades de los empleadores. Aunque su transposición tiene de plazo hasta el 2 de agosto de 2022, en España ya se ha

transpuesto gran parte de la norma con la reciente publicación del [RDL 6/2019](#). Las medidas, basadas en los principios constitucionales de igualdad y el de corresponsabilidad, introducidas por la nueva norma, y condicionadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, se pueden sintetizar en la posibilidad de solicitar cambios en la duración y distribución de la jornada, cambios en la ordenación del tiempo de trabajo, y la forma de prestación.

Adaptación de jornada. El trabajador unilateralmente no puede introducir cambios respecto de la jornada de trabajo pactada o establecida legal o convencionalmente. Pero la legislación le concede ciertas posibilidades de adaptación o reducción de jornada con

finés de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Concretamente el [art. 34.8 ET/2015](#) dispone que «las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años».

Este último inciso, ha sido incorporado por el [RD Ley 6/2019](#), de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, norma que da un paso más hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, después de haber transcurrido más de una

década desde la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres, que como bien apunta la [exposición de motivos](#), obtuvo resultados muy discretos, no habiendo permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ni en las condiciones laborales.

La norma solo reconoce este derecho a quienes tenga hijos menores de doce años, sin hacer mención a quienes tengan hijos de mayor edad que no puedan valerse por sí solos, ni a los cuidadores de familiares dependientes.

No obstante, aunque de la norma parece desprenderse que solo se permite solicitar la adaptación de la jornada hasta que los hijos tengan doce años, el Juzgado de lo Social de Valladolid, no lo entiende así, ya que en su sentencia de 19 de febrero de 2019 interpreta que existe un derecho genérico de cualquier trabajador a la conciliación de la vida familiar y laboral, y un derecho más específico para aquellos que tengan hijos menores de 12 años, por lo que es posible conciliar por otras causas.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. No obstante, en ausencia de

acuerdo en la negociación colectiva, el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), ha previsto que la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en

el [artículo 139](#) de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), Reguladora de la Jurisdicción Social.

Es evidente, por tanto, que, al contrario de la regulación pretérita, que solo contemplaba un derecho de conciliación ejercitable si había sido desarrollado por la negociación colectiva, la nueva regulación prevé un derecho individual exigible ante los tribunales.

A esta **regla general** deben añadirse los supuestos específicamente previstos en

el [art. 37](#) ET/2015. De conformidad con el [art. 37.7](#) ET, la concreción de la reducción por parte del trabajador debe realizarse dentro de su jornada ordinaria y así lo

viene recogiendo las distintas resoluciones de nuestros Jueces y Tribunales ([SAN de 13 de julio de 2016](#) (AS 2016, 1181) (R.º 138/2016). Pero la solución dada depende en gran medida de las circunstancias del caso. Así se deniega el derecho a la

adaptación de la jornada con reducción, realizada a través de turnos, en la [STSJ de Castilla y León de 13 de abril de 2016](#) (JUR 2016, 138387) (R.º 181/2016), y en cambio, sí se concede el derecho a la concreción que pedía la trabajadora también en un

supuesto de trabajo a turnos en el caso de la [STSJ de Islas Canarias de 15 de febrero de 2016](#) (JUR 2016, 150813) (R.º 1251/2015).

En el caso de que el trabajador demande al empresario ante su negativa o por no estar de acuerdo con su propuesta, deberá acreditar las dificultades que para conciliar su vida laboral y familiar le genera la jornada de trabajo y su distribución, y como la adaptación propuesta lo solventa, debiendo ser la conciliación pretendida corresponsable, acorde con la paridad de los progenitores. También debe existir buena fe en la propuesta, de forma que el derecho de adaptación de la jornada no significa que el trabajador pueda disponer de “jornada a la carta”. La empresa, por otro lado, debe acreditar la dificultades organizativas o productivas que surgirían con dicha adaptación, y debe ofrecer alternativas razonables al trabajador, que puedan satisfacer a ambas partes.

Adaptación de la jornada por conciliación de la vida familiar y laboral	Art 34.8 ET	
Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares	Art. 37.6 ET	Art. 139 LRJS